



Le rôle des centres sociaux dans la lutte et la prévention de la discrimination dans les Bouches-du Rhône

Fabrice Dhume, Jean-Marie Bataille, Jacqueline Girardat

► To cite this version:

Fabrice Dhume, Jean-Marie Bataille, Jacqueline Girardat. Le rôle des centres sociaux dans la lutte et la prévention de la discrimination dans les Bouches-du Rhône. IS CRA. 2010. halshs-01001957

HAL Id: halshs-01001957

<https://shs.hal.science/halshs-01001957>

Submitted on 6 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

I.S.C.R.A. - E s t

81, rue de la Schleiffe 67130 NEUVILLER-LA-ROCHE – tel/rép/fax : 03 88 97 16 81

Mel : iscra-est@iscra.org - Site : www.iscra.org

**LE ROLE DES CENTRES SOCIAUX DANS LA LUTTE
ET LA PREVENTION DE LA DISCRIMINATION
DANS LES BOUCHES-DU-RHONE**

Rapport final

**Fabrice DHUME
Jean-Marie BATAILLE
Jacqueline GIRARDAT**

Mars 2010

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
Le contexte de la commande publique	5
Les orientations de l'étude	6
Discrimination et ethnicité : repères théoriques	7
Méthode de l'enquête	11
Plan du rapport	13
Notes pour la lecture.....	14
 CHAPITRE 1 - LA PLACE DE L'EGALITE. L'ETAT DE LA RECONNAISSANCE DE LA PROBLEMATIQUE	 15
1. L'occultation de la discrimination dans la littérature sur l'animation socioculturelle	15
1.1. Du déni à la reconnaissance des discriminations ? La rupture de 2005	16
1.2. La question du point de vue de l'animation socioculturelle	17
2. La place de l'égalité dans les valeurs des centres sociaux	19
2.1. L'égalité dans le « projet centre social »	19
2.2. La référence à l'égalité dans les fédérations d'éducation populaire.....	21
3. Les ambiguïtés des politiques publiques locales à l'égard de l'anti-discrimination	23
3.1. L'exemple du CUCS de la commune n°1	23
3.2. L'exemple du CUCS de la commune n°2	24
 CHAPITRE 2 - DU MALENTENDU A LA MESENTENTE. UN PROBLEME DE STATUT POLITIQUE POUR LA DISCRIMINATION	 27
1. Dans les centres sociaux : une question entre évidence et malentendu	27
1.1. Un thème placé sous le signe de l'évidence	27
1.2. La part de l'idéologie « centre social » et ses malentendus	29
1.3. L'argument de l'évidence comme justification d'un maintien à distance	30
2. Les façons de nommer le problème : une question de point de vue	31
2.1. Inégalités sociales, exclusion, discrimination : des approches différentes.....	32
2.2. Intégration, anti-discrimination, diversité : des référentiels politiques divergents.....	33
2.3. Anti-discrimination vs anti-racisme	35
3. Les formes et le fonctionnement de la dénégaration	36
3.1. La minimisation du problème.....	37
3.2. Le rejet de la notion de discrimination	38
3.3. Un problème inégalement attribué	39
3.5. La disqualification du public et de sa parole.....	41
3.6. Une question rabattue sur le problème des territoires.....	42
3.7. Rejet de la loi et dissociation entre principes et pratiques.....	43
3.8. Le maintien en subjectivité de la discrimination	43
4. Un problème de statut : la mésestente	45

CHAPITRE 3 - CE QU'ON VOIT ET CE QU'ON ENTEND DANS LES CENTRES SOCIAUX. SIGNES ET TRACES DE LA DISCRIMINATION.....48

1. La pluralité des sources d'information et leur mise en commun	48
1.1. De la segmentation des statuts à l'individualisation du problème	48
1.2. Sur l'enjeu d'un partage des vécus : l'exemple du Collectif des animateurs	49
2. D'incessantes discriminations vécues par les habitants	49
3. Les discriminations vécues dans les activités des centres	51
4. Les cas de discrimination et d'ethnisation concernant les salariés	51
4.1. Des logiques discriminatoires de recrutement	51
3.2. La violence de l'ethnisation des tâches et de l'assignation identitaire	53
3.3. Minorisation et mise en cause du statut professionnel	54
3.4. Les présupposés ethniques du métier de direction	55
3.5. L'ethnisation des fonctions de représentation institutionnelle	57
5. L'ethnisation des politiques publiques locales	59

CHAPITRE 4 : ZONES DE TENSIONS ET OBJETS DE CONFLITS. LA PART D'ETHNIQUE DANS L'ORDRE DES CENTRES SOCIAUX.....60

1. Une dynamique d'ethnisation, entre fruit d'une histoire et enjeux actuels	60
2. Un objet de litige : la (re)qualification des « postes B »	61
2.1. Qualification, requalification ou disqualification ? Un litige entre gestion et égalité	62
2.2. Animateur <i>du</i> quartier ou animateur <i>de</i> quartier	63
3. La « laïcité », une frontière à haute tension ?	65
3.1. La prégnance de l'approche culturaliste	65
3.2. L'usage défensif de l'argument de la « laïcité »	66
4. Les frontières ethniques du territoire des centres sociaux	68
4.1. De la ségrégation du quartier à la configuration ethnique du territoire du centre	69
4.2. Quelle politique du territoire pour « l'accueil de tous » ?	70
4.3. Du social à l'ethnique : de la pacification à la sécurisation ?	71
4.4. Le rôle des politiques publiques dans le durcissement du rapport au territoire	74

CHAPITRE 5 : L'ORDRE DES PRATIQUES. UNE ANALYSE DES FAÇONS DE FAIRE FACE A LA DISCRIMINATION76

1. Deux attitudes face au problème de la discrimination	76
1.1. Déspécification du problème et inaction face à la discrimination	76
1.2. L'action de soutien aux personnes discriminées	78
2. Les déterminants du passage à l'action anti-discriminatoire	79
2.1. Quelle influence des appartenances des centres sociaux ?	79
2.2. Quelle influence de l'expérience de la discrimination dans la mobilisation ?	80
3. Des tactiques de résistance à la discrimination	82
3.1. Les tactiques de l'étiquette : un jeu avec les catégories de présentation de soi	82
3.2. Le coût et l'incertitude de la résistance avec le droit	83
3.3. La tentation du retrait	85

4. Les difficultés et les limites du passage à l'action	85
4.1. Face à la violence discriminatoire, le désarroi et le sentiment d'impuissance	85
4.2. La démobilisation du droit.....	87
4.3. Une absence de constitution collective du problème	88
4.4. Un usage instrumental des réseaux d'acteurs	89
4.5. L'instabilité des politiques publiques	90
DES PISTES POUR L'ACTION	92
Une stratégie complexe à partir des zones de conflits	92
Axe 1 : Les recrutements et les modes de gestion du travail	93
Axe 2 : Les critères d'analyse et d'organisation de l'action	94
Axe 3 : La formation des acteurs sociaux.....	96
Axe 4 : La mobilisation du droit.....	97
Axe 5 : Engager une <i>lutte</i> contre les discriminations.....	99
Axe 6 : Remettre au travail les catégorisations professionnelles	101
Axe 7 : Mettre en débat	102
Axe 8 : Décliner les valeurs dans les normes d'action	104

INTRODUCTION

Fin 2008, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) a lancé un appel d'offre pour un « diagnostic territorial stratégique » sur « *le rôle des centres sociaux dans la lutte et la prévention des discriminations dans les Bouches-du-Rhône* ». Posant que « *les programmes régionaux de l'Etablissement ne peuvent être opérationnels et efficaces que s'ils sont fondés sur des diagnostics* »¹, l'ACSE a souhaité disposer d'une connaissance de la situation, afin, d'une part, d'orienter une stratégie d'action publique, et d'autre part de « *mobiliser pour agir* ». L'ISCRA-Est a été chargé de conduire ce travail. Il a été réalisé par Fabrice Dhume, Jean-Marie Bataille et Jacqueline Girardat.

Le contexte de la commande publique

Ce rapport s'inscrit dans une stratégie plus large de diffusion du projet de « lutte contre les discriminations » au sein de l'action publique, sur laquelle il faudra revenir (chap. 1). La présente démarche vise à ouvrir la question de la discrimination à la fois avec les centres sociaux² des Bouches-du-Rhône, avec leurs fédérations, et avec leurs financeurs, ou plus largement les institutions publiques concernées. L'étude proprement dite prend place dans des tentatives précédentes de mobiliser des fédérations de centres sociaux et des équipes sur cette question. Diverses expériences ou événements relatifs à la (lutte contre la) discrimination dans les centres sociaux ont eu lieu. Au démarrage de ce travail, ils constituent une sorte de trame de fond sur laquelle s'appuie la commande publique, mais dont l'interprétation est l'objet de controverses, lesquelles se sont pour partie exprimées au sein du comité de pilotage de l'étude. Ces controverses sont pour partie liées à l'objet discrimination : la difficulté à faire valoir la question, le refus de se reconnaître dans cette étiquette, ou encore la contestation des critiques sur l'état des actions. Cela est toutefois insuffisant pour comprendre les enjeux de ces controverses. Il faut avoir à l'esprit que les centres sociaux sont pris dans des processus de profondes mutations. La question de leur évolution et de leur « avenir » ne cesse d'ailleurs d'être posée, depuis au moins les années 1990³, face à des transformations néolibérales⁴ et un resserrement économique des politiques publiques. L'injonction publique à agir contre les discriminations prend place dans ce contexte, ce qui n'est pas sans influence sur la réception de la problématique (chap. 2).

1 ACSE, Marché n°2008 DDPT 03 30, « Cahiers de causes particulières », 2008, p. 3.

2 Nous parlons par facilité et de façon générique de « centres sociaux » (et parfois de « centre »), ce qui correspond à l'appellation institutionnelle - label CAF notamment). Ceci, même si chaque équipe/équipement peut affirmer une identité spécifique liée à la singularité de son positionnement au croisement des champs social, culturel, etc.

3 Cf. le rapport du consultant Alain Fourest (1998) pour la Caisse des Dépôts et Consignation sur *L'avenir des centres sociaux – synthèse et propositions*. C'est aussi l'interrogation première d'un document du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, « Quels centres sociaux demain ? ».

4 JOBERT B. (dir.), *Le tournant néo-libéral en Europe*, L'Harmattan, 2000.

Au démarrage de l'étude, donc, divers signes semblent baliser l'état de la question, l'état des pratiques et aussi l'état des rapports de force relatifs à cette problématique dans les centres sociaux. Par exemple, une « sensibilisation » d'animateurs a été organisée par l'Union départementale des centres sociaux. Du point de vue du financeur, la mobilisation a été difficile. Des conflits ont par ailleurs eu lieu à propos de certains centres sociaux, mettant en jeu des interprétations ethniques de la situation. Des conflits sont également apparus, avec le « Collectif des animateurs des quartiers Nord de Marseille », à propos de procédures de recrutement que celui-ci a jugées discriminatoires. La diffusion de cette polémique dans des réseaux d'informations sur Internet a cristallisé le rapport de force, entre, d'un côté, l'idée que « *le secteur de l'animation vit avec un ascenseur qui ne monte pas au dernier étage* »⁵, et de l'autre le refus de considérer que la politique de recrutement des cadres serait discriminatoire. En matière de recrutement comme de politique de financement des centres sociaux, le département des Bouches-du-Rhône se caractérise par l'existence d'une convention-cadre.⁶ A travers elle, la Caisse d'allocations familiales (CAF) et les autres financeurs tentent de répondre à la fragilisation des centres. Les financeurs publics se sont en principe engagés dans une « mission d'appui » aux centres sociaux (notamment sur le recrutement), et dans des objectifs relatifs aux financements : mise en cohérence entre les financeurs, et augmentation de la part financière de l'animation globale⁷. En matière de lutte contre les discriminations, la Préfecture a souhaité que cette thématique intègre la convention-cadre, mais cet objectif de principe ne s'est à ce jour pas traduit en pratique⁸. Ces constats ou hypothèses justifient, pour l'ACSE une demande locale de « diagnostic »⁹.

Les orientations de l'étude

Au-delà et à travers l'entrée « centre social », il se pose donc manifestement la question du rapport qu'entretiennent les institutions publiques concernées, à la fois à la problématique de la discrimination, et aux centres sociaux. Aussi faut-il poser comme postulat que la question du rapport entre les centres sociaux et la (prévention/lutte contre la) discrimination ne peut être artificiellement extraite d'au moins trois prismes plus généraux. Premièrement, l'état de

5 MAJERI S., « Le secteur de l'animation vit avec un ascenseur qui ne monte pas au dernier étage », URL : <http://yahoo.marseille.bondyblog.fr/news/l-ascenseur-discrimine>, posté le 11/04/2008. Voir aussi : MAJERI S., « Discrimination : "L'animateur ne devient pas directeur quand il est beur" », URL : <http://2emedu-hautrhin.over-blog.com/article-18715113.html>, posté le 11/04/2008.

6 Convention cadre des centres-sociaux 2008-2010, Comité départemental des centres sociaux du 26 mai 2008.

7 La notion « d'animation globale » renvoie, au plan administratif, à une prestation de service versée par la CAF pour la « fonction animation globale et coordination ». Par extension, cette notion désigne la prise en charge des dépenses générales de fonctionnement de ces équipements ayant mission de service public.

8 D'après les entretiens côté institutions publiques, cela pourrait avoir trait au statut peu légitime de cette question : « *la CAF était d'accord pour amener la lutte contre les discriminations dans la convention-cadre, mais elle ne voulait pas le piloter* » (Institution).

9 Notons que cette notion de « diagnostic » renvoie à l'idée de « pathologie sociale » et de « dysfonctionnement organique » à révéler. HONNETH A., *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte, 2006, p.87.

la reconnaissance de la problématique anti-discriminatoire dans les politiques publiques locales. Deuxièmement, le(s) projet(s) politique(s) qui structure(nt) le champ de l'animation socioculturelle, et au sein de celui-ci la place de la question de l'égalité. Troisièmement, les attendus concernant ces équipements que sont les centres sociaux, et les rapports de force autour de la définition de leurs orientations (entre financeurs, fédérations, centres, habitants, etc.). En d'autres termes, si l'entrée de cette étude concerne formellement « le rôle des centres sociaux dans la lutte contre les discriminations », on ne peut considérer ces acteurs sans prendre en compte les réseaux d'action publique et les contraintes dans lesquels ils sont pris, les rapports ambivalents des associations avec leurs financeurs¹⁰, ou plus largement les tensions qui traversent et structurent les associations¹¹ et leurs fédérations¹².

Si l'on occultait ces diverses dimensions, on aboutirait à une conception de la discrimination déconnectée des situations où elle prend place et sens. Or, la lutte contre la discrimination perd son objet lorsqu'elle le considère hors du lieu et de la situation où il se produit.¹³ D'autre part, en déconnectant l'analyse du contexte spécifique des centres sociaux, l'objectif anti-discriminatoire risquerait de fonctionner comme une injonction vide de sens, d'autant plus contradictoire qu'elle occulterait les ambiguïtés des pouvoirs publics eux-mêmes en la matière. Il s'agira donc dans cette étude de situer la problématique de la discrimination dans le cadre et le fonctionnement des centres sociaux. Ceci, en portant le regard : 1) sur l'état de la reconnaissance de cette question, au sein des centres, des fédérations, des institutions publiques, notamment ; 2) sur les signes et les traces de la discrimination à la fois dans l'environnement - territorial et politique – des centres sociaux, et dans leurs cadres de travail ; 3) sur l'état de l'action à l'égard de la discrimination (son existence, ses orientations, ses stratégies, ses difficultés).

Discrimination et ethnicité : repères théoriques

La problématique – politique et sociologique - de la discrimination est récente. Elle fait l'objet de multiples confusions ou de distorsions. C'est pourquoi il est nécessaire de clarifier d'emblée ce qui sera ici entendu par « discrimination », et aussi par « ethnicisation ». On verra ultérieurement les malentendus qui président à la réception de cette question dans les centres sociaux (chap. 2). Disons d'emblée que de tels problèmes ne sont pas propres aux

10 DURAND R., *Histoire des centres sociaux. Du voisinage à la citoyenneté*, Syros, 1996 ; DE MAILLARD J., « Les associations dans l'action publique : participation fonctionnalisée ou ouverture démocratique », *Lien social et politique*, n°48, 2002.

11 LAVILLE J.-L., SAINSAULIEU R. (dir.), *Sociologie de l'association. Des organisations à l'épreuve du changement*, Desclée de Brouwer, 1997 ; BRESSON M., *Les centres sociaux. Entre expertise et militantisme*, L'Harmattan, 2002.

12 DHUME F., « *Faire union* ». *Les centres sociaux dans leur processus fédératif*, Montpellier, ISCRA-Méditerranée, novembre 2003 ; DHUME F., *La coopération dans l'action publique. De l'injonction de faire ensemble à l'exigence de commun*, Paris, L'Harmattan, 2006.

13 DHUME F., GIRARDAT J., « Contre la discrimination : résister à la "délocalisation". Quelques réflexions tirées de l'expérience d'alda », in *Ecarts d'identité* n°112, 2008.

centres sociaux ; les ambivalences et les brouillages structurent le discours des politiques publiques sur cette question (cf. chap. 1) ; et ils sont constitutifs tant du marché public de la « lutte contre les discriminations »¹⁴, qui s'organise depuis le début des années 2000, que des dispositifs publics dédiés à cet objectif¹⁵.

L'anti-discrimination comme mouvement spécifique

Prenons pour définition générale de la discrimination le fait qu'il s'agit de **pratiques et/ou de fonctionnements conduisant à traiter inégalement des personnes ou des groupes en raison de leur classement dans des catégories déterminées, interdites par le droit**.¹⁶ Il faut admettre, avec cette approche, que le droit constitue la norme à laquelle on se réfère en premier lieu pour définir et qualifier la discrimination. En l'espèce, le droit a pour objectif de contraindre les pratiques, afin d'assurer des conditions minimales d'ordre et de viabilité de la collectivité. Ceci se réfère au sens anthropologique de l'*interdit*, soit une parole définissant le groupe (qui en fait légitimement partie) en imposant à ses membres une limitation de puissance, sans laquelle la collectivité serait impossible. Il faut en tirer deux conséquences :

- D'une part, la limitation des pratiques, si elle s'impose idéalement à chacun, vise en réalité ceux qui ont le pouvoir de sélectionner, de distinguer, etc. C'est-à-dire les plus puissants, les détenteurs des statuts et des rôles de sélection, et plus largement ceux qui sont en position de dominer et d'imposer l'ordre, d'imposer leurs normes comme étant « la » norme (ce qui est pensé comme « normal » ou « neutre »...). Ainsi, la lutte contre les discriminations vise la limitation de puissance des puissants, dans une société qui a pour horizon l'égalité – au moins celle des citoyens.
- D'autre part, le droit se limite par principe à régir l'ordre des actes et actions. L'anti-discrimination s'occupe d'abord des pratiques et des fonctionnements, et non de « changer les mentalités » (ce qui est plutôt l'horizon d'une approche anti-raciste). Plus spécifiquement, l'objectif de la lutte contre les discriminations, c'est de passer des

14 DHUME F., « De la discrimination du marché au marché de la discrimination. Les fausses évidences de la "lutte contre les discriminations" », in *Mouvements*, n°49, 2007.

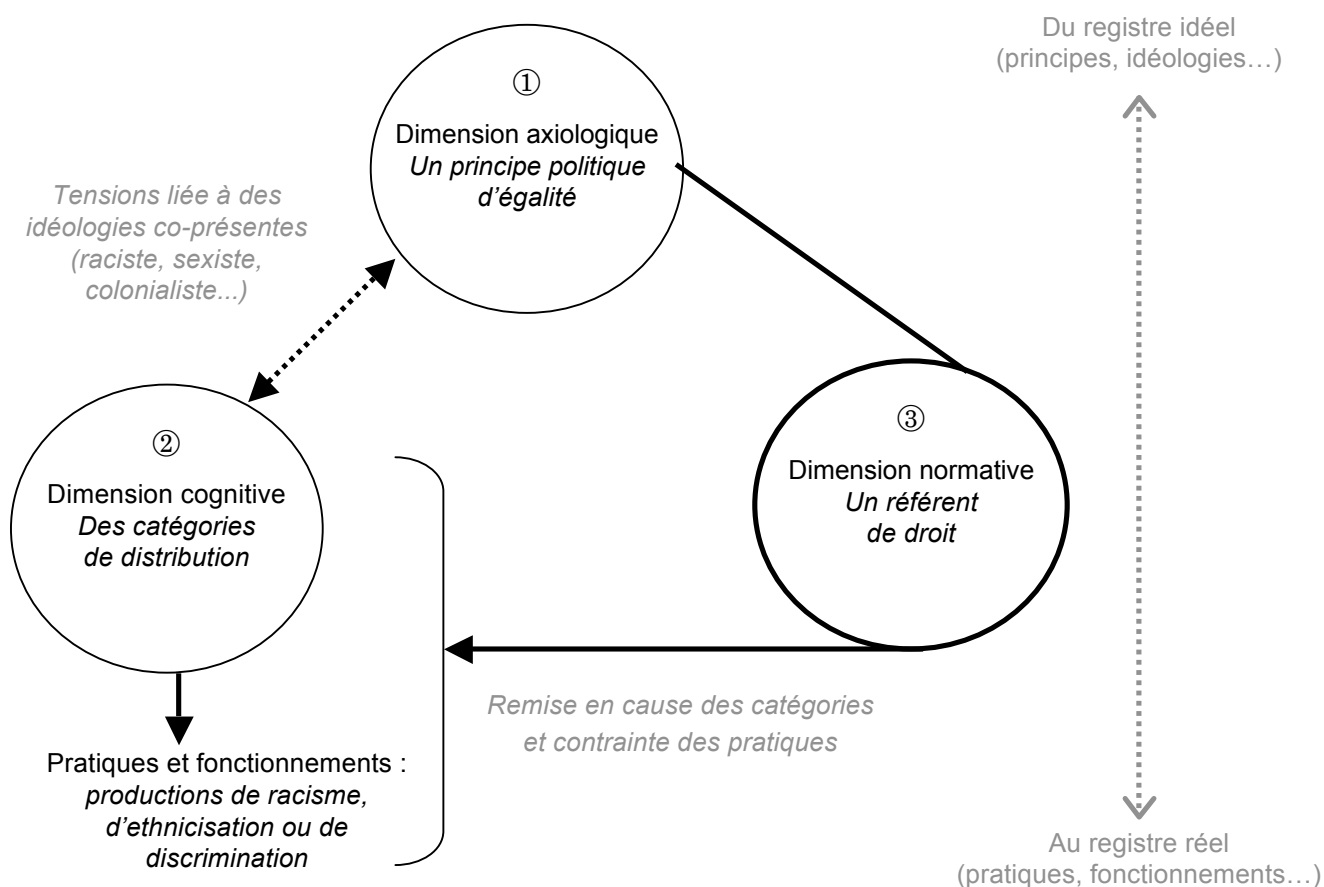
15 NOËL O., « Jeunes de la "deuxième génération" et pratiques discriminatoires du petit patronat français », in POTVIN M., EID P., VENEL N. (dir.), *La seconde génération issue de l'immigration. Une comparaison France-Québec*, éd. Athéna, 2007, pp.71-88 ; DHUME F., *Quelques enseignements de cinq années du « Plan de lutte contre les discriminations » de Saint-Priest. Contribution à une évaluation réflexive*, Neuville, ISCRA-Est, 2010.

16 Le Code pénal la définit ainsi : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. » (Code pénal, article 225-1) Cet article doit être complété par le 225-2, qui précise de type de situations couvertes par la juridiction pénale. Un problème réside toutefois dans le fait que l'approche pénale suppose une intentionnalité des auteurs, qui n'est qu'une des figures, d'ailleurs souvent exceptionnelle, de la discrimination. Cf. DE RUDDER V., « Discrimination », in Pluriel-recherches, *Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, Cahier n°3, 1995, pp.34-38.

principes (l'égalité en droit) aux pratiques (la reconnaissance et le respect de l'égalité des droits), de passer de l'ordre des valeurs à celui du fonctionnement effectif en mobilisant pour ce faire la norme de droit. Le droit intervient ici dans une situation de conflit, de contradiction entre un principe d'égalité et des pratiques inégalitaires. Il est le point d'appui (à la fois norme et instrument) que l'anti-discrimination mobilise pour faire cesser les pratiques discriminatoires et pour faire progresser l'égalité.

Ainsi, on peut résumer le *mouvement* spécifique de l'anti-discrimination par le schéma suivant. Il s'agit globalement de passer du registre des idées à celui des actes et des fonctionnements institutionnels (*axe idéal/idéal – pratiques/fonctionnement*). Ce passage articule trois « matrices » en tension : ① Une matrice relative aux valeurs et principes (axiologique), d'ordre politique et d'orientation égalitariste. ② Une matrice cognitive, qui oriente les représentations sociales, les catégories utilisées pour penser le monde. Ces deux matrices sont historiquement en contradiction : on a décrété l'égalité universelle, mais on remobilise sans cesse - parfois inconsciemment - des catégories produisant et justifiant des inégalités de droits et de traitement (race, sexe, classe...). Pour réduire cette contradiction, la lutte contre la discrimination introduit une dernière matrice : l'ordre et la norme de droit ③.

Schéma n°1 - La notion de discrimination : trois matrices en tension



La spécificité de la notion de la discrimination tient justement, à la fois à cette triple référence, et à son articulation propre. L'action publique de lutte contre les discriminations vise « en premier lieu à faire rentrer le droit dans les mœurs ». ¹⁷ En premier lieu, mais pas en dernière instance. L'analyse dernière renvoie aux valeurs, et donc au principe d'égalité tel qu'il est entendu dans le droit issu de la Révolution française (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, en particulier).

Le paradigme de l'ethnicité

Dans cette étude, nous traiterons en particulier des discriminations ethno-raciales, sans toutefois se limiter exclusivement à ces catégories – qui sont souvent liées à d'autres, notamment de genre et de classe sociale. Il y a un fréquent malentendu au sujet des notions « d'ethnique » et de « racial », singulièrement en France. Car celles-ci sont souvent pensées comme une réalité essentielle. Le débat autour du racisme oppose ainsi les tenants de l'existence des races aux tenants de leur non-existence. Or, si « les races n'existent pas », il n'est en même temps « pas soutenable de prétendre qu'une catégorie qui *organise* des Etats (...), qui entre dans la Loi n'existe pas ¹⁸ ». Le paradigme de l'ethnicité permet de résoudre cette apparente contradiction, en reconnaissant l'existence de *catégories* ethno-raciales, c'est-à-dire de façons de se représenter le monde à travers des formes de classement. Les groupes et les catégories qui les désignent sont des produits historiques co-émergents et non-définitifs. Ils n'ont ni naturalité, ni essentialité, ni continuité *a priori*. L'ethnique est un statut attribué. Cela invite à mettre l'accent sur les interactions sociales, et à voir comment les relations et rapports sociaux se construisent en se référant parfois au registre ethno-racial.

Le paradigme de l'ethnicité donne à voir les groupes ethniques comme des constructions « psycho-socio-politiques ¹⁹ ». C'est-à-dire qu'une *croyance* sous-tend ces catégories, croyance relative à un *sentiment* de communauté ²⁰, à travers laquelle un groupe s' imagine des origines communes et impute à d'autres une altérité originelle. Cette croyance est largement construite et activée par les institutions, en premier lieu l'Etat (les catégories de race, de classes, de sexe, de handicap, etc. ont été historiquement forgées en partie par les Etats ou plus généralement les institutions – avec l'appui des sciences – pour gérer des populations). L'existence d'une croyance partagée dans des « différences » de « communautés » fait que la dimension ethnique devient l'une des ressources mobilisables dans des interactions sociales : ressource identitaire, ressource de pouvoir, etc. On accepte

17 DEBENEDETTI M.-C., « Usages socio-politiques du droit de la non-discrimination. Le cas d'une action publique locale de lutte contre les discriminations raciales », intervention aux Journées d'études de l'ISP-CNRS, « Minorités et droit », Jeudi 19 novembre 2009, ENS Cachan.

18 GUILLAUMIN C., « “Je sais bien, mais quand même” ou les avatars de la notion “race” », in *Le genre humain*, Paris, Fayard, 1981, p.65.

19 LORCERIE F., *L'école et le défi ethnique. Education et intégration*, INRP/ESF éditeur, 2003.

20 WEBER M., *Economie et société 2*, Paris, Pocket, 1995, chap IV « Les relations communautaires ethniques ».

donc l'idée d'une mobilisation variable de ces formes de classement : une définition labile des *frontières* des groupes définis ethniquement²¹, et un caractère plus ou moins *saillant* selon les circonstances des marqueurs de différenciation ethnique²². Ces ressources ethniques participent des relations de pouvoir. Aussi ne sont-elles pas également distribuées. Les rapports de catégorisation sont effectivement organisés de façon asymétrique, opposant un « Nous » à « Eux », dans lequel le premier impute aux seconds des caractéristiques souvent négatives pour justifier leur place et leur statut *étranger* ou *minoritaire*. L'idée de *minorisés* renvoie à une place inférieure, attribuée par le groupe Majoritaire (dominant²³) à ceux qu'il définit en fonction d'un statut *mineur* : un statut de moindre capacité, justifiant de ne pas être traité en pleine citoyenneté et en égalité. C'est ici qu'intervient la discrimination, comme pratiques de traitement qui minorisent, infériorisent, et produisent ou actualisent en pratique un ordre inégalitaire.

Méthode de l'enquête

Quatre niveaux complémentaires ont été pris en compte, dans l'enquête :

- Le niveau des centres sociaux et les équipes les composants²⁴ ;
- Le niveau du quartier, et des acteurs constituant l'environnement direct de travail des centres sociaux (collectifs d'habitants, de professionnels ; associations et organismes publics de quartier...) ;
- Le niveau fédéral²⁵ ;
- Le niveau interinstitutionnel, incluant particulièrement les pouvoirs publics et financeurs des centres sociaux.

Suivant une logique de coopération avec les acteurs en présence au sein du comité de pilotage, la méthodologie et la méthode d'enquête ont été l'objet de discussions, d'ajustements et de réorientations, en tenant compte de la réalité de terrain et de l'intéressement des acteurs locaux. Une première phase de travail a consisté dans une quinzaine d'entretiens dits « de cadrage » avec les institutions parties prenantes de la

21 BARTH F., « Les groupes ethniques et leurs frontières », in Poutignat P., Streiff-fénart J. *Les théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995.

22 DOUGLASS W. A., LYMAN S. M., « L'ethnie: structure, processus et saillance », in *Cahiers internationaux de sociologie*, vol.61, 1976, pp.197-220.

23 Le groupe qui impose sa norme comme étant « normale » ou « neutre » est dit Majoritaire, non au sens quantitatif, mais comme statut dominant. En parlant de minorisés (vs Majoritaire), nous insistons sur l'asymétrie de ces statuts et la primauté de l'imputation par le « dominant » de statuts supérieurs aux uns et inférieurs aux autres.

24 Le nombre total des centres sociaux sur le département fait l'objet de débats. Le cahier des charges en mentionne « plus de 65 » ; la politique de la ville dans le département des Bouches-du-Rhône en compte 97 [<http://www.polville13.net/depart/dispositifs/convsoc.htm>]

25 Les centres sociaux des Bouches-du-Rhône sont susceptibles d'être soit affiliés soit gérés en direct dans cinq organismes fédéraux différents : Union départementale des centres sociaux ; Centre de culture ouvrière (affilié Culture et Libertés) ; Léo-Lagrange ; FAIL (Ligue de l'enseignement) ; IFAC. Se rajoutent à cela des centres non-fédérés, voire parfois des structures municipalisées.

convention-cadre, ainsi qu'avec les fédérations. De fait, ces rencontres se sont poursuivies durant quasiment toute la durée du travail, face aux difficultés d'obtenir des rendez-vous. L'objectif principal poursuivi était d'explorer l'état de leurs questionnements respectifs par rapport à l'objet discrimination, ainsi que leurs centres d'intérêts spécifiques dans cette thématique. Seule une fédération n'a pas répondu à nos invitations.

Une seconde phase d'enquête a concerné spécifiquement les centres sociaux. En concertation avec les membres du comité de pilotage, 15 centres sociaux ont été choisis selon des critères relatifs à : leur affiliation (ou non) aux différentes fédérations ; leur inscription dans le territoire ; leur histoire et leur projet politique. L'échantillon n'a rien de statistiquement représentatif. Le principe de représentation repose plutôt sur l'idée d'accéder à une pluralité de situations et de positionnements par rapport à l'objet d'étude. De fait, la méthode étant choisie avec les institutions concernées, on constate au final une forte sur-représentation des centres sociaux enquêtés sur les « quartiers Nord » de Marseille. Cela indique très probablement un « effet de focale » des institutions sur ces territoires et sur leur symbolique. (Cf. tableau suivant, qui résume succinctement cette partie de l'enquête).

En amont de la prise de contact de l'ISCRA avec ces centres, il a été demandé que les fédérations diffusent une note d'information sur l'étude – note rédigée par l'ISCRA, et insistant sur la recherche d'un intéressement des équipes, selon un objectif qui dépasse la seule étude pour favoriser une mobilisation locale.

N° Centre social	Nb de perso. concernées	Localisation géographique	Fonction des personnes et type d'entretien (sans précision = entretien individuel)
1	2	Quartiers nord Marseille	Directeur ; Responsable de secteur
2	3	Quartiers nord Marseille	Directeur ; Responsable de secteur ; Président
3	5	Quartiers nord Marseille	Directeurs ; Responsable de secteur ; Groupe de travail (Animateurs)
4	1	Quartiers nord Marseille	Directeur
5	3	Hors Marseille	Directeur ; Mission locale ; Association (entr. mené avec Directeur)
6	1	Autres quartiers Marseille	Directeur
7	7	Quartiers nord Marseille	Directeur ; Animateur ; Groupe de travail (Usagers, Associations)
8	2	Quartiers nord Marseille	Directeur ; groupe de travail (Responsable secteur, Usagers et Associations)
9	4	Autres quartiers Marseille	Directeur ; Référent point d'appui accès aux droits ; CESF CAF ; Accompagnateur à l'emploi PLIE
10	4	Quartiers nord de Marseille	Directeur ; Responsable secteur Jeunes ; responsable familles ; Association
11	2	Quartiers nord de Marseille	Groupe de travail (Directeur, Assistant de direction)

Par ailleurs, deux séances de travail ont eu lieu avec le « Collectif des animateurs des quartiers Nord de Marseille » (une dizaine de professionnels mobilisés en tout). Au total, une quarantaine d'entretiens impliquant une soixantaine d'acteurs ont été réalisés.

Concrètement, le travail de présentation de la démarche d'enquête, puis de prise de rendez-vous, s'est heurté à de nombreuses reprises à des réticences qui ont pris la forme d'appels, messages et mails laissés sans réponse, malgré nos multiples relances. Nous interprétons cela d'abord comme le signe d'une absence de priorité à cette question. Nous pensons en outre que cela indique des craintes à ouvrir au sein même des centres sociaux ou des fédérations (ou entre eux) la question conflictuelle et polémique des discriminations. Cela peut en outre prendre sens comme une résistance par la défection²⁶, face à une démarche commandée « par en haut », qui a pu être perçue comme intrusive dans un contexte d'incertitude. Un travail d'explicitation de la démarche s'est alors spécifiquement engagé avec ces centres et des fédérations, dans l'objectif de dépasser des réticences et permettre une réappropriation du projet « par en bas ». Malgré ces démarches qui ont eu pour effet de retarder la phase d'enquête, seuls 11 centres sur les 15 sollicités, et seules 3 fédérations sur 5, ont été effectivement rencontrées.

Une troisième phase de travail a consisté en la tenue de séminaires de travail avec les fédérations. Nous poursuivions l'objectif d'identifier ce qui a pu prévaloir à la mise en place d'action de prévention/lutte contre les discriminations, ainsi que les freins et difficultés identifiées rétrospectivement. Seules deux fédérations ont accepté de s'engager dans cette étape. En parallèle de ces démarches de recueil de données sur le terrain, une analyse des documents produits par les centres (comme les projets sociaux) ou par les institutions travaillant avec les centres sociaux a été entreprise. Enfin, une analyse de la littérature spécifique au travail social et en particulier à l'animation socioculturelle concernant le champ de la lutte contre les discriminations a été effectuée. Neuf réunions de travail avec l'ACSE ou avec le comité de pilotage ont ponctué et structuré la démarche, qui ont été investies dans le sens de constituer un espace collectif de confrontation de points de vue et de réflexion collective sur les attendus, les orientations, et l'analyse de la problématique.

Plan du rapport

Ce rapport s'organise en cinq points. En premier lieu, il s'agit de resituer la question dans une perspective large, en particulier pour relativiser l'effet de focale sur les centres sociaux des Bouches-du-Rhône. Il s'agira de resituer la question de l'égalité et des discriminations dans les différentes dimensions relatives au champ socioculturel. Le deuxième chapitre nous emmènera sur le « terrain » des centres sociaux et des fédérations du département des Bouches-du-Rhône, pour voir quelle est la réception et l'état de reconnaissance de la question politique des discriminations. Cela nous conduira à prendre la mesure du malentendu qui existe autour de ce terme, et aussi des phénomènes de dénégarion qui concourent à rendre inentendable le sens politique de cette question. Le troisième chapitre s'intéressera aux traces et signes de la discrimination du point de vue des centres sociaux. Il

26 HIRSCHMAN A. O., *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995.

s'agira de montrer que, malgré tout, ce problème se signale par une présence effective, importante et récurrente, prenant au quotidien une pluralité de facettes dans les centres sociaux. Le quatrième chapitre embrassera sur la question du point de vue du fonctionnement des équipes, des équipements, des projets, et des politiques publiques. Dans une approche plus systémique, il s'agira de voir comment ces questions activent des tensions du point de vue du travail et du fonctionnement des institutions, et comment celles-ci peuvent se traduire par de l'ethnicisation des normes de l'action. Enfin, nous terminerons par un chapitre consacré aux pratiques. Après un examen des formes d'action mises en œuvre par les centres sociaux, nous proposerons des pistes de travail visant à se saisir de cette question du point de vue des centres sociaux, des fédérations et des institutions publiques, toujours à partir d'une perspective politique de la question. Une façon de remettre au travail le sens du « projet centre social » à partir du problème des discriminations et de l'égalité politique.

Notes pour la lecture

Afin de faciliter la mise à distance, nous cherchons dans ce texte à rendre le plus anonyme possible les propos. Cette étude est destinée à ouvrir collectivement une réflexion sur la discrimination, sur son statut au sein des centres sociaux et de leurs fédérations. Aussi, l'identification des locuteurs risquerait-elle de parasiter une lecture vouée à monter en généralité, et risquerait en outre d'exposer les participants à des surinterprétations contextuelles.

Afin, toutefois, de permettre une lecture des enjeux relatifs à la position des locuteurs, nous recourons à une distinction générale de « provenance » institutionnelle des discours : « CSC » (centre social, avec un numéro distinctif, de 1 à 11) ; « fédération CSC », « institution » (pour les représentants d'institutions publiques concernées), ou « associations » (pour les associations locales participant du « réseau » local des centres sociaux). Seuls les projets ou les situations institutionnelles et/ou territoriales identifiables du fait de leur singularité donneront lieu à une localisation plus explicite.

Comme dans tout travail sociologique, il se pose d'importantes questions d'interprétation des propos. Le choix d'une large citation des entretiens est destiné d'une part à illustrer. Mais surtout, il vise à la fois à permettre le contrôle de l'interprétation par les lecteurs, et à rendre visibles et discutables les procédés d'interprétation que nous mettons en œuvre. Ces propos ayant été tenus lors d'échanges dans un cadre explicite – soit en entretiens sous cadre anonyme, soit en réunion de travail ayant fait l'objet de comptes-rendus acceptés (ou contestés, mais discutés) –, nous les tenons pour indicatifs de rapports à la problématique, qu'il s'agit ici de mettre au travail.

CHAPITRE 1 - LA PLACE DE L'EGALITE. L'ETAT DE LA RECONNAISSANCE DE LA PROBLEMATIQUE

Partant du postulat que la problématique²⁷ de la discrimination prend sens plus largement dans la question politique de l'égalité, nous mobiliserons ici une perspective historique à plusieurs échelles. Il s'agit de comprendre quelle place est faite à ces questions dans le champ qui nous occupe. Quelle place le « projet centre social »²⁸, et les valeurs de références des fédérations d'éducation populaire, font-ils à l'idée d'égalité ? Comment cette question a-t-elle été travaillée par les sciences sociales, lorsqu'elles se sont intéressées à l'animation socioculturelle ? Comment les politiques publiques formulent-elles le problème, dans le champ de l'éducation informelle ? Et aussi, comment en est-on venu, localement, à poser le problème au sein des centres sociaux dans les termes de la discrimination ? Ce sont les conditions globales d'émergence de cette question qu'il s'agit ici d'explorer.

1. L'occultation de la discrimination dans la littérature sur l'animation socioculturelle

Notre analyse de la littérature se base sur un parti-pris. Si l'on suit Robert Castel, la montée de l'insécurité sociale²⁹, avec la remise en cause des modes habituels d'organisation du travail, s'accompagne de la montée d'une insécurité physique. Les publics « jeunes » sont au cœur de ces transformations, représentant l'une des cibles majeures de l'action publique disciplinaire et sécuritaire³⁰. Si les centres sociaux travaillent en principe avec « tous les publics » (il reste à voir ce qu'il en est en pratique), il peut être pertinent d'accepter une certaine focale sur ces publics, comme point de départ de l'analyse de la littérature. Ce d'autant que la littérature spécifique en matière de centres sociaux est très restreinte. Nous commencerons donc par montrer l'état de la question dans la littérature sociologique

27 Le terme de problématique, ou celui de problématisation est à entendre dans le sens que lui donne Michel Foucault, « c'est-à-dire (...) l'élaboration d'un domaine de faits, de pratiques et de pensées qui (...) semblent poser des problèmes à la politique. » [FOUCAULT M., « Polémique, politique et problématisations », in *Dits et écrits* II. 1976-1988, Paris, Quarto Gallimard, 2001, p.1412. Plus largement, nous distinguons entre trois notions : celle de « thématique » pour qualifier les discours se référant à l'idée de discrimination ; celle de « problème public » pour qualifier la façon dont les politiques publiques définissent un « problème » ; celle de « problématique » pour qualifier l'analyse du problème entendu dans son sens d'enjeu d'égalité politique.

28 Par cette expression, nous entendons l'idée que ce type d'équipement renvoie à un projet politique (ou idéologique) puisant notamment dans l'éducation populaire. La notion de « projet centre social » renvoie donc non pas à un document ou un outil (le « projet de centre » au sens de la CAF), mais à l'idée d'une subjectivité commune à ces équipes et équipements.

29 CASTEL R., *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil/La République des idées, 2003.

30 Cette construction de « la jeunesse » comme « problème » s'est faite à partir du XIX^{ème} siècle, avec la contribution des mouvements de jeunesse. [PERROT M., « Jeunesse et société en France (XVIII^{ème}-XX^{ème} siècle) », in Lorreyte B. (dir.), *Les politiques d'intégration des jeunes issus de l'immigration*, Paris, Ciemi/L'Harmattan, 1993, pp.13-24. Il n'est donc pas étonnant que le retour des incertitudes quant au modèle politique qui s'est imposé à la fin du XIX^{ème} siècle se traduise par un réinvestissement massif des logiques disciplinaires et sécuritaires.

concernant les jeunes. Puis dans un second temps, notre analyse portera sur la situation de la question dans le champ du travail social et de l'animation socioculturelle en particulier. Enfin, nous regarderons plus spécifiquement du côté de l'histoire des centres sociaux comment ces aspects viennent s'articuler.

1.1. Du déni à la reconnaissance des discriminations ? La rupture de 2005

La sociologie a mis du temps à s'occuper de cette question des discriminations. Elle a émergé, en France, par le prisme sociologique couplant immigration et racisme³¹, même si quelques travaux ont, dès le début des années 1990, eu pour entrée « l'insertion des jeunes »³², notamment « issus de familles immigrées ». A part ces travaux précurseurs, souvent minorisés dans le champ académique, cette grille de lecture s'est imposée plus largement surtout après l'épisode des « émeutes » de 2005³³.

Robert Castel reconnaît par exemple que les discriminations n'ont pas été au cœur de ses analyses. « J'ai regretté d'avoir auparavant beaucoup étudié le travail, mais d'avoir sous-estimé la question de l'immigration et de la discrimination ethnique »³⁴. La classe sociale a longtemps oblitéré l'existence d'autres rapports sociaux de domination, dont la prise en compte supposait une transformation des cadres d'analyse vers une approche moins essentialiste³⁵. Rares seront les auteurs à expliciter une telle évolution les conduisant à donner aux discriminations une place d'analyseur des transformations des rapports de domination. Même François Dubet, qui semblait être l'un des premiers à prendre en compte cette dimension dans l'analyse des quartiers populaires, reconnaît une difficulté à entrer par

31 DE RUDDER V., POIRET C., VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS, 1994 ; DE RUDDER V., TRIPIER M., et VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS, 1995 ; TRIBALAT M., *Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, La Découverte, 1996 ; BATAILLE P., *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

32 NOEL O., *Représentations et stratégies d'intégration des jeunes du quartier de la Paillade à Montpellier*, Rapport n°1, OPII-LR, Montpellier, septembre 1992 ; LEMOINE M., « Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère », in *Revue française des affaires sociales*, Hors-série, décembre 1992 ; NOËL O., *Jeunes issus de familles immigrées, accès à l'entreprise et processus de discrimination*, Notes et Études n°1 de l'ISCRA, Montpellier, Décembre 1997 ; DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997 ; VIPREY M., DEROCHÉ L., *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES, 1998.

33 Par exemple : CASTEL R., *La discrimination négative : Citoyens ou indigènes ?*, Paris, Seuil/La République des idées, 2007.

34 CASTEL R., BOUCHER M., « Le travail social au risque de la pacification sociale ? », in *ASH*, 9 octobre 2009, n°2627, p.40.

35 « La relecture de mes textes souligne une évolution de ma pensée qui reflète les mutations et débats qui ont touché classes et quartiers populaires. Les premiers restent encore fortement "classistes" au sens d'une approche essentialiste des classes sociales sous-estimant les discriminations racistes et leur fonction économique, politique et idéologique. Les textes ultérieurs tentent de s'orienter vers ce système d'oppression et d'exploitation spécifique à base de classe et de race d'une part et comme mode de gestion des rapports de classes et de gestion segmentée et ethnique du marché du travail et des autres "biens rares" d'autre part ». BOUAMAMA S., *Les classes et quartiers populaires : Paupérisation, ethnicisation et discrimination*, Paris, Editions du Cygne, 2009, p.7.

cette grille de lecture : « On pourra s'étonner de ce choix d'analyser un mouvement centré avant tout sur les immigrés et qui pourrait sembler là relever d'un tout autre problème ; c'est d'ailleurs l'hypothèse que nous faisons au début de cette recherche. Mais l'extrême mélange, dans la galère, des jeunes Français et des jeunes immigrés, et l'unité de problématique qui s'en dégage nous ont conduit à transformer cette image et à considérer que l'action des jeunes immigrés est en réalité centrale et non pas spécifique »³⁶. Il revient sur cet aspect en ces termes dans l'introduction de 2008 de la réédition de *La Galère* : « Comment ne pas voir que le thème de l'immigration montait sur la scène publique sous d'autres visages que ceux des OS de Renault, des travailleurs des foyers Sonacotra et des habitants du bidonville de Nanterre ? Déjà, les jeunes des quartiers dénonçaient le racisme et la police pendant qu'un vote populaire d'extrême droite se dessinait. **Il fallait un bonne dose d'aveuglement** pour ne pas voir cette inflexion et continuer à affirmer que la France républicaine ne pourrait rien connaître qui rappelle les émeutes des quartiers noirs américains et que tout n'était qu'une affaire de chômage et de niveau de vie »³⁷. Outre une focalisation sur la classe sociale, cet aveuglement de la sociologie tient, pour une partie d'entre elle, à sa contribution à un ethno-nationalisme républicain³⁸.

De la reconnaissance de la présence des discriminations vécues par les publics jeunes des quartiers populaires, les auteurs cités ne doutent pas, du moins en grande partie. Mais à y regarder de plus près, les positions ne sont pas les mêmes. Entre, par exemple, Saïd Bouamama, qui construit une analyse du rôle de la discrimination dans la construction des rapports sociaux, et Robert Castel, qui dénie la présence des discriminations dans le monde scolaire, il reste de larges nuances qui ne s'expliquent pas seulement par l'état de la réalité sociale et des connaissances sur celle-ci.

1.2. La question du point de vue de l'animation socioculturelle

La littérature est peu consistante en nombre et récente. Néanmoins, elle offre quelques points de vue intéressants sur les questions qui nous occupent dans ce rapport. Par exemple Milena Doytcheva, à partir d'une analyse des pratiques de « gestion de la différence ethnique » dans un centre social de la région parisienne s'interroge sur le choix fait par les travailleurs sociaux : « Selon une première ligne d'interprétation, l'attitude développée par les travailleurs sociaux à l'égard de la différence culturelle est à appréhender comme une dérogation, un manquement aux règles déontologiques constitutives de leurs professions. Dans sa forme générale, cet argument est exprimé, par exemple, dans les travaux de Jean-Loup Amselle, selon lequel, l'assimilationnisme républicain est toujours allé de pair avec une

36 DUBET F., *La galère : jeunes en survie*, Paris, Points, 2008, (1987), p.393.

37 Ibid, préface à l'édition de 2008, p.10.

38 LORCERIE F., « Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 1990 », in Martin D.-C. (dir.), *Cartes d'identité. Comment dit-on « nous » en politique ?*, Presses de la Fnsp, 1992, pp.245-281.

tradition différentialiste et raciologique, qui s'est notamment donnée à voir dans l'administration coloniale. A la faveur des migrations post-coloniales, ces « coutumes » ont selon lui été rapatriées en métropole où elles ont donné lieu à une gestion communautaires des populations issues des anciennes colonies, notamment du Maghreb. Plus communément, certains dénoncent « une hypocrisie républicaine » qui consiste, tout en se réclamant d'un projet universel, à tenir compte de manière pragmatique des différences de fait. Dans le travail social, on retrouve cet argument dans ce que certains auteurs qualifient de « schéma colonial ». Selon ce point de vue, ayant perdu tout patriotisme professionnel, « le travailleur social envoie au charbon des médiateurs qui, en raison précisément de ce qu'ils sont et de leur proximité avec les populations en question, peuvent aider à "les gérer" c'est-à-dire, à défaut de pouvoir œuvrer au "progrès", faire en sorte que ça fonctionne sans trop de problèmes »³⁹. Emmanuel Jovelin conforte ce point de vue en montrant comment la gestion de certains publics par les animateurs du quartier se fonde sur une logique ethnique⁴⁰.

Cette logique ethnique a été instituée par l'Etat, même si c'est de manière indirecte. « Comme l'indique la circulaire [du 23 septembre 1983, n°83-29, des ministères des Affaires sociales et de la solidarité Nationale, il s'agit de] faire accéder à une qualification professionnelle reconnue de travailleur social de jeunes adultes qui, du fait de leur origine sociale et de leur expérience individuelle, seront à même d'apporter au travail social une dimension et une efficacité nouvelle ». L'auteur poursuit : « Cette circulaire souligne ce que P. Lascoumes (1977) appelle "les contradictions du travail social", puisque l'objectif était de récupérer des agents ayant une certaine notoriété dans leurs quartiers et auprès de leurs pairs, pour renforcer l'efficacité des moyens d'action sociale dont la finalité voulue était d'empêcher le développement de mouvements revendicatifs avec leurs formes spécifiquement violentes chez les jeunes (...). C'est donc la naissance de ce que Duprez (1984,64) nomme les fixateurs des bandes avec une mission précise, un auto-encadrement des uns pour briser la violence des autres. Ce fixateur des bandes appelé aussi par certains enquêtés jeune porteur ou encore jeune fusible devenait le garde champêtre ou l'îlotier de quartier dont l'objectif était d'établir un consensus social en rapprochant les dominés eux-mêmes à l'exercice du pouvoir mais aussi d'atténuer le clivage entre dominants et dominés par une valorisation des idées de citoyenneté et de participation à la vie locale (Duprez, 1984, 64) »⁴¹. Ce point rend compte à partir du milieu des années 1980 de l'embauche de

39 DOYTCHÉVA M., « Familles immigrées et travail social : entre ethnicisme et valeurs républicaines », in Crenn C., Kotobi L., Gillet J.-M., *Les animateurs professionnels face à la différence ethnique*, L'Harmattan, 2007, p.89-90.

40 Voir aussi : MOIGNARD B., « "Service jeunesse" et politique de proximité : vers une ethnicisation des compétences des animateurs », in Crenn C., Kotobi L., Gillet J.-C., *Les animateurs professionnels face à la différence ethnique*, L'Harmattan, Paris, 2007, p. 169-178 ; JOVELIN E., *Le travail social face à l'interculturalité : comprendre la différence dans les pratiques d'accompagnement social*, L'Harmattan, Paris, 2002 ; PRIEUR E., JOVELIN E., BLANC M., *Travail social et immigration : interculturalité et pratiques professionnelles*, L'Harmattan, Paris, 2006.

41 JOVELIN E., « Le leadership ethnique dans le travail social. Choix du métier et pratiques professionnelles »,

jeunes de quartiers puis à la fin des années 1980 de celle des « grands frères ».

Notons la présence, dans cette littérature, de la question du genre. Y est mis en discussion l'idée de créer des équipes mixtes, avec des pratiques discriminatoires d'annonce de recrutement selon le genre, pour y répondre⁴². Et aussi, une interrogation sur le rôle de l'animation dans le développement des stéréotypes masculins au cours des activités développées pour les garçons⁴³. Mais il reste que le droit n'est pas mobilisé dans la lecture de ce champ, au regard de pratiques discriminatoires qui s'y développeraient ou auxquelles il serait confronté. Aussi, l'analyse n'entre pas dans une réflexion sur l'égalité de traitement qui aurait pourtant été intéressante. En effet, cette problématique de l'égalité trouverait sûrement des points d'ancrage dans le fonctionnement même de l'animation, pour susciter la question de la lutte contre les discriminations.

2. La place de l'égalité dans les valeurs des centres sociaux

Si la littérature de sciences sociales a longtemps occulté la question de la discrimination et, plus largement, de l'égalité, nous nous arrêterons ici sur ce qu'il en est dans les centres sociaux, et dans les fédérations d'éducation populaire. On sait que la question proprement dite de la discrimination y est apparue tardivement, au cours des années 2000. Mais qu'en est-il plus largement, du référent d'égalité ?

2.1. L'égalité dans le « projet centre social »

Les centres sociaux se présentent historiquement comme des espaces de rencontre des habitants vivant autour de cet équipement. Il existe dès le départ une volonté de lier ce projet avec celui du développement démocratique : « Les inventeurs des centres sociaux veulent contribuer à la solution de la question sociale, et ils perçoivent nettement la nature réelle du problème. La question sociale n'est pas seulement la question de la misère ouvrière et de ses conséquences. Elle ne consiste pas seulement dans l'incompréhension entre les classes, ni dans le ressentiment de la classe ouvrière à l'égard de la classe dominante. Le problème essentiel est celui de l'exclusion de la classe ouvrière dans son ensemble des échanges et des rapports qui font la vie d'une société démocratique »⁴⁴. Pour atteindre ce but, le centre social se doit d'être ouvert à tous : « Il est terrain de rencontre où les gens de tout âge, de toute éducation, de tout rang viennent unir leur savoir ou leur désir de s'instruire, leur expérience, leur ignorance, dans une amitié vraie, étudier les problèmes communs,

Déviance et société, vol.23, n°3, 1999, p. 291-312

42 BACOU M., « La mixité dans l'animation », in Gillet J.-C., Raibaud Y., *Mixité,parité, genre dans les métiers de l'animation*, L'Harmattan, 2006, p. 73-86. Et dans le même ouvrage, les articles de Judith Vari et Elisa Herman.

43 RAIBAUD Y., « Cultures urbaines : la ville au masculin ? », in Gillet J.-C., Raibaud Y., *Mixité,parité, genre dans les métiers de l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 139-156

44 DURAND R., *Histoire des centres sociaux. Du voisinage à la proximité*, Syros, Paris, 1996, p. 41. Sauf précisions, les documents évoqués ci-après sont cités par Robert Durand, sur qui nous nous appuyons ici.

travailler à un même but »⁴⁵. La question qu'on peut alors se poser est celle de savoir si le projet des centres sociaux a continué à exister malgré ou avec les changements de population. La réponse à cette question n'est pas abordée directement par Durand. Il n'y aurait pas, en apparence, de corrélations entre projet et public reçu. Mais en réalité, il faut lire en creux qu'un changement s'est opéré via la politique de la ville entre immigration et quartiers prioritaires, sans être clairement énoncée, cette équation fonctionne.

Selon l'auteur, les années 1980 ont entraîné une transformation des pratiques des centres sociaux pour plusieurs raisons. D'abord, il y a eu des changements avec la décentralisation : passage d'une organisation nationale à la création de fédération régionale ; passage du centre social comme équipement généraliste et de voisinage à l'idée de lieu en proximité. On verra donc les centres sociaux prendre une place de plus en plus importante dans le cadre de la politique de la ville car ils se trouvent en général au cœur des quartiers visés. De ce fait, les centres sociaux vont devenir perméables à la demande de l'Etat via les financements de la politique de la ville et de leur tutelle la CNAF : « Ces équipements d'animation de la vie sociale locale constituent un outil privilégié de développement social et de lutte contre l'exclusion, ancré dans le territoire, privilégiant la participation des habitants dans un souci de prévention, de promotion et de mixité sociale, générationnelle et culturelle »⁴⁶. A cet endroit deux chemins s'ouvrent pour les professionnels des centres sociaux : d'un côté les politiques publiques qui tendent à renforcer l'équation immigration/quartiers prioritaires⁴⁷ ; de l'autre, l'interrogation de ces catégorisations et l'ancrage dans la citoyenneté : « Il y a des revendications de l'ordre de la citoyenneté de la part des exclus et des populations issues de l'immigration. Ils ne demandent pas seulement qu'on soit "humain" à leur égard et respectueux de leur "dignité humaine", ils entendent être reconnus partie prenante de l'aventure commune »⁴⁸.

D'une certaine façon, il s'ouvre à l'échelle des centres sociaux, mais aussi d'autres institutions, une tension qui couve depuis la décentralisation : une injonction de l'Etat à faire mais avec de moins en moins de moyens à la clé et un espace local investi comme espace de la citoyenneté sans beaucoup de moyens et avec une forte injonction à faire, mais où se trame la construction d'un vivre ensemble sur les bases d'une égalité de traitement de chacun. Soit une tension entre le haut et le bas, l'Etat et le local, au niveau horizontal entre les citoyens, et enfin, entre ces deux ordres. La question de l'égalité pour les centres sociaux demanderait alors à être formulée au travers de ces enjeux. L'horizon de la lutte contre les

45Ième Congrès international des settlements tenu du 30 juin au 5 juillet 1926 à la Cité Universitaire de Paris.

46 Circulaire Cnaf du 31 octobre 1995 (communiquée le 6 mai 1996 par le directeur de l'Action sociale, au ministère du Travail et Affaires sociales, par le directeur de la Population et des Migrations et la délégué interministériel à la Ville et au Développement social urbain Ministère de l'Aménagement du territoire, de la ville et de l'intégration).

47 ESTEBE P., *L'usage des quartiers, Action publique et géographie dans la politique de la ville (1982-1999)*, L'Harmattan, 2004 ; DOYTCHÉVA M., « Lutter contre les discriminations en France : un arrimage territorial ? », in *VEI-Diversité*, n°155, décembre 2008.

48 DURAND R., *Histoire des centres sociaux*, op. cit., p.203.

discriminations, l'égalité, avec comme support le droit, apparaît au travers de l'analyse de la littérature (aussi bien du côté du travail social, que de l'animation socioculturelle, ou enfin de l'histoire des centres sociaux), absente. Pour autant, et c'est là un élément intéressant, l'égalité est inscrite dans l'histoire des centres sociaux. La reformuler à la lumière de la lutte contre les discriminations, se serait sans nul doute, régénérer un socle fondamental pour le projet social : la citoyenneté, et donc la participation des habitants, par l'égalité de traitement.

2.2. La référence à l'égalité dans les fédérations d'éducation populaire

Les fédérations d'éducation populaire se reconnaissent en général formellement dans le principe d'égalité. Nous disposons, à travers les documents récoltés, de deux exemples : la fédération des AIL (Ligue de l'enseignement) et la fédération Léo-Lagrange.

Dans son projet fédéral, la FAIL présente notamment la « *démocratie* » et la « *justice sociale* » comme « *valeurs fondamentales [du] mouvement* ».

Projet fédéral départemental (FAIL)⁴⁹

Valeurs et priorités

Le projet fédéral de la Ligue de l'enseignement, fédération départementale 13, s'inscrira pour les trois années à venir dans la continuité des engagements pris mais aussi dans le cadre national des priorités élaborées pour le mouvement. Ce projet s'appuyant sur les valeurs fondamentales de notre mouvement – laïcité, démocratie, justice sociale - sera chaque année le prélude à la mise en œuvre d'un programme annuel.

-La laïcité, loin d'être neutralité est bien un engagement, une mobilisation contre toutes les idoles et les barbaries modernes. Elle exige l'exercice d'une vigilance pour que s'appliquent et se respectent ses conditions d'exercice dans tous les domaines (l'école, la santé, les cultes, le logement...)

-La démocratie, comme dynamique, un mouvement celui du droit, de la déclaration des droits en actes, par le partage de la souveraineté par le peuple entier, y compris la minorité

-La justice sociale, condition nécessaire à l'égalité des Droits qui impose de traquer et débusquer sans relâche les injustices et les dénoncer pour les tarir.

Laïcité, démocratie, justice sociale sont les fondements de notre mouvement créé pour former des citoyens autonomes et solidaires sur leur territoire de vie, en France, en Europe et dans le monde.

Dépassant la simple affirmation de valeurs, c'est dans le choix des objectifs prioritaires que sera explicitée plus et mieux le sens de notre action. »

Tant la référence au « *mouvement du droit* », pour fonder la démocratie, que la définition de la « *justice sociale* » (« *condition nécessaire à l'égalité des Droits qui impose de traquer et débusquer sans relâche les injustices et les dénoncer pour les tarir* ») apparaissent clairement comme des points d'appuis possibles pour une action de « lutte contre les discriminations ». Au niveau du raisonnement logique, il y a non seulement absence de contradictions, mais au contraire une possible mise en continuité, dans l'idée d'agir

49 Source : http://www.fail13.org/fede/spip.php?article81&var_recherche=%C3%A9galit%C3%A9.

concrètement contre les discriminations en mobilisant le droit pour « dénoncer et tarir les injustices ».

De son côté, la fédération Léo-Lagrange met en exergue explicitement la notion d'égalité. Mais, au contraire de la FAIL, la référence au droit est moins centrale ; dans le document célébrant l'histoire du mouvement, c'est la référence à la filiation politique qui domine :

« A travers toutes ses actions, la Fédération Léo Lagrange défend l'utilité de son projet social et réaffirme ses idéaux socialistes fondés sur l'égalité des chances pour tous et la participation active des citoyens à la vie de la cité ».⁵⁰

Les valeurs génériques mises en avant par la fédération Léo-Lagrange sont généralement résumées ainsi : « *Liberté, justice sociale et démocratie* ». La notion de démocratie doit-elle être entendue comme sous-tendant un projet égalitariste ? Oui, si l'on s'en tient à la référence à cette phrase de Léon Gambetta, citée dans le document : « *La véritable démocratie, ce n'est pas de reconnaître ses égaux, mais d'en faire.* » Mais dans le même temps, d'autres acceptions de ce terme coexistent, puisqu'on retrouve un peu plus loin cette précision du projet : « *organiser la cité autour de la démocratie participative, l'égalité, la liberté, la justice sociale et la laïcité* ». Si ces termes indiquent bien une affirmation de valeurs, les référents sont difficiles à interpréter à partir de ce document : ils empruntent implicitement (volontairement ou non ? ou par consensus ?) à des univers théoriques et politiques différents. Ce qui peut participer d'une incertitude quant à la traduction normative du principe d'égalité dans l'ordre de l'action.

Si l'égalité n'est pas nécessairement la première valeur mise en avant par les fédérations d'éducation populaire concernées, les principes affirmés peuvent toutefois constituer des points d'appuis solides. Le « projet centre social », de même que les valeurs affirmées par les fédérations peuvent être un support normatif pour élaborer une perspective d'action anti-discriminatoire. Mais cela suppose toutefois une réinterprétation circonstanciée, et probablement aussi quelques clarifications conceptuelles et d'orientations, du point de vue spécifique de la « lutte contre les discriminations ». S'il reste dans tous les cas à voir quelle est la place de ces valeurs dans le quotidien de l'activité et dans la réalité des pratiques ou des fonctionnements, on peut remarquer qu'elles sont d'abord l'objet d'un *affichage*, au sens propre comme figuré. Nombreux sont en effet les bureaux des Directeurs, par exemple, où l'on retrouve des outils de communication émanant des fédérations et mettant en scène les « valeurs » du mouvement.

50 Fédération Léo Lagrange, « Un passé riche » (plaquette réalisée à l'occasion du Xème anniversaire de la fédération régionale Paca). Toutes les citations suivantes sont tirées de ce document.

3. Les ambiguïtés des politiques publiques locales à l'égard de l'anti-discrimination

L'action publique anti-discriminatoire est compliquée par un contexte d'instabilité des orientations en la matière. Les ambivalences éventuelles de l'idée d'égalité, dans les valeurs des fédérations d'éducation populaire, apparaissent somme toute relatives, au regard des contradictions identifiables dans les discours des pouvoirs publics. Au niveau national, on commence par exemple à mesurer les effets d'une colonisation du référentiel de politique publique par l'idée de « diversité ». Au-delà de son effet de séduction, celle-ci conduit tendanciellement à une « déqualification » de la question du droit⁵¹. Et elle prolonge, à travers ses usages, la dénégaration des discriminations ethno-raciales⁵². Ces ambiguïtés sont-elles également présentes dans l'action publique locale ?

3.1. L'exemple du CUCS de la commune n°1

L'analyse de la documentation recueillie dans les centres sociaux indique que de telles ambiguïtés traversent et structurent l'action des collectivités locales, par exemple.

Exemple : Fiche-action CUCS (Ville 1)

Dans les documents remis au centre social n°5, nous trouvons la note d'orientation des Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS). Il est intéressant d'analyser celle-ci, car il semble que peu de centres sociaux s'emparent des propositions relatives à la lutte contre les discriminations.

« De manière transversale, la priorité est mise sur :

- la participation des habitants dans toutes ses thématiques : promouvoir un engagement responsable de l'individu à la vie de la cité et à la construction de son environnement*
- la lutte contre les discriminations par une mixité (sociale, interculturelle, intergénérationnelle, hommes/femmes...)*
- la mobilité des publics*
- le partenariat et l'action en réseau en insistant sur les modalités concrètes permettant d'appréhender ces constructions inter-partenariales ».*

On voit d'emblée la confusion : la « lutte contre les discriminations » est définie en référence à la « mixité » des publics, délaissant ce qui constitue le pivot de l'anti-discrimination, à savoir l'usage du droit pour assurer l'égalité de traitement. C'est un élément à prendre en compte, dans l'analyse des formulations proposées par les centres sociaux dans leur projet social. Parlant de mixité, ils pensent probablement faire de la « lutte contre les discriminations ». Néanmoins, dans les fiches-actions, les termes sont en partie plus

51 NOËL O., « Politique de diversité ou politique de diversion ? Du paradigme public de lutte contre les discriminations à sa déqualification juridique », in *Asylon(s)*, n°4, mai 2008 – URL : <http://www.reseau-terra.eu/article764.html>

52 DOYTCHÉVA M., « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », in *Raisons politiques*, n°35, 2009/3.

explicites : « *Habitat et cadre de vie, Lutter contre les discriminations dans l'accès au logement : promouvoir l'information du public sur la question de la discrimination ; être vigilant dans le cadre de l'attribution des logements sociaux, à la notion de mixité sociale qui peut être source de discrimination systémique* ». Si l'ambiguïté du lien entre mixité et anti-discrimination est indiquée, on peut en revanche se demander ce que signifie de vouloir informer « le public » quant à ces confusions ; ne faudrait-il pas plutôt informer les bailleurs des risques de produire des pratiques discriminantes ?

La « lutte contre les discriminations » apparaît dans deux autres fiches. L'une, portant sur l'emploi et le développement économique, où l'on vite de façon générale à prendre en compte ce thème au titre des conditions de réalisation. L'autre, sur l'objectif de « *mettre en œuvre le plan de lutte contre la discrimination dans le secteur de l'accès à l'emploi* ». Mais cette action reste d'une excessive prudence et distance, au regard des enjeux : « *La première étape sera l'information grand public et la sensibilisation des acteurs de l'insertion et de l'économie. Dans un deuxième temps, des groupes de travail pourront être constitué... afin de construire un outil de communication sur la lutte contre les discriminations* ». Il n'est pas sûr que l'approche par la communication, qui plus est du « grand public », soit des plus efficaces pour modifier les pratiques.

3.2. L'exemple du CUCS de la commune n°2

Dans le deuxième exemple de CUCS, nous voyons des liaisons ambiguës, pouvant être dommageable à la mobilisation sur la lutte contre les discriminations. Le document situe en effet la question des discriminations dans un chapitre intitulé « *Axe citoyenneté et accès aux droits* ». Pour les auteurs, le citoyen se définit « *comme un individu jouissant sur le territoire de l'État dont il relève des droits civils et politiques* »

« Cette approche pose le postulat que la citoyenneté s'évalue dans la connaissance des droits et l'exercice des libertés par les individus, au regard de la manière dont ils les activent, mais aussi au regard de la manière dont l'État les préserve et les met en œuvre. A ce titre, la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances, y compris entre les femmes et les hommes, relèvent aussi de l'axe citoyenneté » (Document CUCS, Ville 2).

Ceci appelle deux commentaires. D'abord, le fait de ramener la citoyenneté à une question de connaissance des droits a pour effet d'évacuer le sens même de la devise républicaine de l'égalité. Ensuite, faire une liaison entre la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances est problématique. En effet, l'égalité des chances accepte un horizon inégalitaire entre les individus, en ne situant l'égalisation qu'*a priori* : faire en sorte que chacun puisse partir de la même ligne de départ, le classement résultant alors de la compétition sociale et économique. L'égalité des chances présuppose une régulation par la concurrence. Et d'autre part, elle ne corrige que des effets de position initiale, sans s'intéresser aux processus de production des inégalités.

Dans le CUCS, sont concernés par cet axe « citoyenneté et accès aux droits » : « *l'accès à la vie associative ; l'accès aux droits sociaux ; la lutte contre toutes formes de*

discriminations ». Et pour ce dernier point : « *en permettant l'expression des victimes et l'exercice de leurs droits ; en sensibilisant les relais professionnels ; en soutenant l'Observatoire des discriminations ; en aidant les actions contre les discriminations sexistes et celles qui valorisent l'image de la femme ; en favorisant toute action de lutte contre les discriminations raciales* ». L'approche anti-discriminatoire n'est pas posée dans des termes explicites, le référent est instable. Ensuite, cet axe est décliné à partir des « *centres sociaux et les équipements de proximité* » : « *Elaborant et animant un projet social sur une géographie déterminée, le centre social est un acteur et un partenaire important de la politique territoriale de cohésion sociale, d'égalité des chances, de lutte contre toute discrimination, de solidarité mise en œuvre par le CUCS* ». On retrouve ici les mêmes termes que ceux déployés précédemment sans ajout qui permettrait de comprendre la liaison possible avec le projet de centre hormis une présentation des missions de base des centres sociaux. C'est-à-dire qu'il est demandé aux centres d'agir sur les discriminations (avec des ambivalences sur le sens de cette action), et que le lien entre projet de centre et lutte contre les discriminations est tenu pour évident. On fait comme si divers thèmes (cohésion sociale, égalité des chances, solidarité et lutte contre toute discrimination) formaient un système d'action en soi, et que le lien avec les fonctions de base des centres sociaux (équipement de quartier à vocation sociale globale, à vocation familiale et pluri-générationnelle, lieu d'animation de la vie sociale, interventions sociales concertées et novatrices) formaient une évidence. On verra qu'un tel sentiment d'évidence, avec ses ambivalences, se retrouve dans le discours des centres sociaux (chap.2).

Dans une dernière partie de cet axe est traitée la question de l'accès aux droits :

« Cet axe est par nature transversal à l'ensemble des priorités et non référencés à une structure administrative catégorielle. De ce fait, l'axe Citoyenneté peut être considéré comme une problématique qui doit être prise en compte dans tous les projets et portée par chaque équipe territoriale dans sa pratique, ainsi que par les équipements de proximité au premier rang desquels sont les centres sociaux ». (Document CUCS, Ville 2).

Ainsi, les centres sociaux sont dans une injonction à porter cette question malgré ou avec toute les difficultés liées à l'énoncé proposé. Trois champs d'action sont envisagés : l'appui à la vie associative, l'accès au droit, l'intégration et la lutte contre les exclusions. Les deux derniers touchent à notre question. Pour l'accès au droit : « *définir le référentiel des interventions de l'accès aux droits ; définir le mode de suivi et de pilotage ; mutualiser les expériences ; renforcer la professionnalisation des structures ; favoriser les approches intégrées sur la question du genre* ». On est dans le cadre d'un travail de « *prévention de toutes les discriminations* », mais subitement, on ne se réfère plus qu'à celle liée au genre. De même, si le droit est un axe central, en tant qu'il est un point d'appui dans la lutte contre les discriminations, il ne peut être question de le réduire à la question de l'accès aux droits. On voit là des ambiguïtés multiples dans l'approche du droit et de son rôle.

Le point suivant ajoute un élément de brouillage supplémentaire en liant lutte contre les discriminations, intégration et exclusions.

« La difficulté d'accès à l'information administrative et juridique, le "nomadisme" d'un guichet à l'autre, pour les personnes en situation d'exclusion, notamment d'origine immigrée, et celles ne maîtrisant pas les codes socioculturels de la société d'accueil, provoquent un sentiment d'incompréhension, d'inhospitalité, renforcé dans certains cas par des attitudes d'indifférence, voire de discriminations.

Les situations de discriminations, pour ceux ou celles qui y sont exposé(e)s, ont toujours un contenu très concret : le refus de la reconnaissance de l'autre comme son égal renvoie à un face à face souvent conflictuel.

Des actions permettant de favoriser l'accès aux droits administratifs et sociaux sont pleinement du ressort du CUCS. Elles devront être menées en cohérence avec une amélioration des conditions d'accueil dans les services publics et ne pas s'y substituer.

Une charte communale de l'accueil dans les services publics, une amélioration de la compétence professionnelle des agents d'accueil et un échange de pratiques pourra s'organiser autour des principes suivants :

- assurer l'accès le plus facile aux services
- un accueil attentif et courtois
- une obligation de réponse compréhensible aux demandes dans les délais annoncés
- un traitement systématique et des réponses aux réclamations
- une auto évaluation permanente »

Toutes les ambiguïtés mise au jour précédemment finissent par peser sur les cadres d'action, comme cet extrait le montre. De quoi parle-t-on en effet ici ? Des habitants, des citoyens subissant des pratiques de discrimination (mais peut être veut-on parler dans ce texte d'attitudes racistes?). La réponse proposée n'est pas une restauration de l'état de droit ou l'obligation faite aux agents des collectivités locales d'un traitement égal de chaque citoyen. L'intervention est comme réduite à un conflit de personnes, au lieu d'être posée en conflit de droit. L'on produit des réponses formelles et de principe (charte, échange de pratiques, promotion d'une attitude courtoise...), sans que la modification de l'ordre discriminatoire soit posée. On voit bien, dans la proposition d'un « *traitement systématique et des réponses aux réclamations* », que la question du droit n'est finalement pas entendue comme norme valable pour tous. Il ne peut donc s'agir d'une prise en compte de réclamations avec plus de célérité, mais de l'existence d'un recours pour un non-respect du droit (de type médiateur de la république, soit une instance indépendante⁵³, qui puissent indiquer les voies de recours comme de porter plainte auprès du tribunal administratif).

53 Voir à ce sujet les analyses de W. Doise qui fait de la possibilité de pouvoir mobiliser des instances de recours un levier essentiel dans la lutte contre les discriminations. DOISE W., Discriminations sociales et droits universels, Grenoble, PUG, 2009.

CHAPITRE 2 - DU MALENTENDU A LA MESENTENTE. UN PROBLEME DE STATUT POLITIQUE POUR LA DISCRIMINATION

Nous avons vu le caractère récent et instable de la problématique de la discrimination, tant sur le plan idéologique des politiques publiques et du champ socioculturel, qu'en matière d'appréhension sociologique du champ. Cela donne à penser que l'émergence de cette problématique au sein des centres sociaux est rendue plus difficile par un contexte qui minore ou ignore son importance politique. Qu'en est-il de la reconnaissance effective du problème au niveau des centres sociaux et des fédérations départementales ? Quel statut est, à ce jour, donné à cette question ? Nous allons voir que celui-ci n'est pas univoque. S'il ne fait en général pas l'objet d'un déni, le statut qui est conféré à cette question témoigne au moins de malentendus et de confusions.

1. Dans les centres sociaux : une question entre évidence et malentendu

Le caractère récent de la question de la discrimination dans le champ socioculturel, et l'état embryonnaire des analyses sociologiques nous a conduit à formuler initialement l'hypothèse d'une faible reconnaissance de la question dans les centres sociaux. Mais de prime abord, cela apparaît plus ambivalent. La discrimination est présentée comme une question « *importante* » qui « *intéresse* » un certain nombre de centres... et pas d'autres. Cette dichotomie est cependant subsumée par l'idée d'une évidence.

1.1. Un thème placé sous le signe de l'évidence

Ce qui est présenté comme une évidence, c'est le *lien* entre centres sociaux et « lutte contre les discriminations ». Tout se présente comme si les centres sociaux se reconnaissaient spontanément dans ce thème, comme s'il allait de soi qu'ils se sentent concernés.

« [La lutte contre les discriminations] C'est inhérent à notre projet social, donc à la limite on ne travaille pas la question en tant que telle. » (Direction, CSC 1)

« On ne peut pas être dans les quartiers... Enfin, dans les quartiers ou pas, mais dans le social et ne pas se poser ces questions. » (Direction, CSC 4)

« C'est une question qui nous intéresse, c'est une question, c'est un phénomène ou une situation qui fait partie intégrante de notre travail, donc obligatoirement oui, ça nous intéresse. » (Direction, CSC 5)

Paradoxalement peut-être, ce sentiment d'évidence de la question n'est pas nécessairement facilitant, dans une volonté politique de diffusion de la problématique. Comme l'indique une analyse plus serrée des justifications, dans les exemples précédents, cela peut expliquer une déspecification du problème : « *on ne travaille la question en tant que telle* ». Plus généralement, cette évidence cache au moins des malentendus. En effet, les discours

précédents recouvrent deux justifications distinctes, et en réalité opposées.

- Dans le premier cas, qui semble le plus fréquent au sein des centres enquêtés, l'évidence de la question signifie sa banalisation. Cela justifie le fait que, ni le thème de la discrimination, ni les situations discriminatoires ne sont rendues saillantes et explicites. La question demeure implicite, tel un élément inscrit dans le paysage, mais qui n'est pas questionné ni perçu comme une source d'interrogation des centres sociaux. La « lutte contre les discriminations » peut alors être tenue pour un nouvel habillage, une formule actualisée d'un projet social et politique qui traverse le temps⁵⁴. L'apparente substituabilité des termes « lutte contre les exclusions » et « lutte contre les discriminations », par exemple, témoigne du fait que la question prend place dans un cadre de discours sans en modifier le sens (on va y revenir).
- Dans le second cas, plus rare, le sentiment d'évidence du problème des discriminations vise plutôt les conditions de prise en compte de la question. Celle-ci peut avoir été vécue comme s'imposant par nécessité aux centres sociaux. Les manifestations du problème semblent obliger sa prise en compte. Dans ce cas, ce sont la confrontation et l'engagement pratiques des centres sociaux sur cette question qui sont perçus comme évidents. C'est par exemple le cas pour le centre social n°11, qui s'est engagé sur cette question à partir d'une irruption de la parole sur le vécu discriminatoire :

« Pour nous la lutte contre les discriminations s'impose à nous quand on a des personnes qui rentrent dans le bureau et qui nous disent "oui voila, j'ai pas trouvé de travail, pourtant j'étais complètement dans le profil du poste". Voyez ? Et nous après, avec tous ces constats-là, au niveau de toute l'équipe, nous on s'est dit qu'il fallait absolument intensifier notre action sur cette thématique. » (Direction, CSC 11)

Les acteurs qui manifestent une sensibilité plus aiguisée à l'égard des mécanismes de discrimination ont plutôt un raisonnement inversé, au sujet de l'action : ils estiment que les centres *n'agissent pas* contre la discrimination. Ceci, quand bien même leur propos laisse supposer en réalité une implication active : « *Nous, on ne travaille pas sur ces questions-là ; quand il y a des personnes victimes, on essaie de les accompagner, on les oriente.* » (Direction, CSC 2)

Il y a donc comme une apparence de paradoxe. Les centres qui semblent mesurer l'ordre du problème et s'y confronter en pratique s'affichent plutôt modestes en matière d'action, là où ceux qui mettent en avant l'évidence du thème pour les centres sociaux en restent à un discours de principe, donc une grandeur qui n'est pas mise à l'épreuve du réel. Il faudra revenir sur ce point, qui distingue à première vue des centres qui semblent déjà impliqués dans cette problématique, et d'autres qui la banalisent. On peut en effet se demander ce qui détermine la reconnaissance et l'engagement, et ce qui fonde la mobilisation d'une équipe (ou de certains de ses membres ?). Quoiqu'il en soit, notons ici que la plupart des discours

54 Les acteurs peuvent alors être dans une position ambivalente, entre adhésion de principe et attentisme pratique, notamment à l'égard de l'étude.

apportent des justifications qui restent de principe. Seuls les CSC n°11 et dans une moindre mesure n°2, dans les exemples ci-dessus, rompent avec cette logique en se situant manifestement au niveau de l'action. Pour les autres, ils semblent se référer à des idées générales quant au positionnement des centres sociaux : « projet social », « être dans les quartiers », sans que cela ne soit précisé outre mesure. On peut voir dans ce second registre le recours à une image générale des centres, image idéale que nous avons nommée le « projet centre social ». En convoquant cette image pour soutenir l'expression d'un sentiment d'évidence, on maintient de possibles malentendus. Car la question de la discrimination invite justement à interroger comment les valeurs sont traduites en pratique.

1.2. La part de l'idéologie « centre social » et ses malentendus

En affirmant que la « lutte contre les discriminations » est constitutive du « projet centre social », il semble que l'on confère à ce projet une forme de transcendance. Comme si le sens de l'action et de l'expérience des centres sociaux s'inscrivait dans une éternité, faisant fi tant des variations politiques des époques que de l'ordre effectif des pratiques. On peut voir là une dimension idéologique du discours sur la structure « centre social ».

Le « projet centre social » semble fonctionner comme une référence identitaire permettant, pour les acteurs de ces équipements, une inter-reconnaissance, et une affirmation. En ce sens, dire « centre social », c'est d'abord se définir comme appartenant à un univers de pensée – notamment l'éducation populaire – et affirmer ce point de vue. Cet ensemble d'idées, de principes et de valeurs affichées, servent de référent unitaire pour afficher un *sentiment de communauté* des centres sociaux : on peut voir en cela une « communauté imaginée⁵⁵ ». L'idée de « projet centre social » mêle des références de valeurs (dimension axiologique) et des idées justifiant l'ordre social des centres sociaux et de leur place dans la société (dimension idéologique). On peut se demander en quelle mesure ce « projet » sert effectivement de norme pour l'action des centres. Les acteurs locaux, eux, postulent que l'idéologie et les valeurs des centres sociaux les protégeraient plus que d'autres secteurs de la discrimination : « *Il existe de la discrimination dans les centres sociaux, mais moins qu'ailleurs.* » (Institution) Mais n'est-ce pas là une forme de dénégation du problème ? En quelle mesure s'y réfère-t-on en pratique pour l'arbitrage des situations locales et concrètes ? Ce projet sert-il de ressource réelle, face aux discriminations, ou au moins aide-t-il à leur reconnaissance ? Ou au contraire, fait-il parfois écran à une reconnaissance de la réalité ? De telles questions se posent pour l'éducation en général, comme on le sait désormais pour l'école⁵⁶. On a vu aussi (chap.1) que la valeur d'égalité est plus ou moins

55 ANDERSON B., *L'imaginaire national. Réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*, Paris, La Découverte/Poche, 2006.

56 Cf. notamment : LORCERIE F., *L'école et le défi ethnique*, op. cit. ; DHUME F., « Ecole et discrimination : une frontière intérieure », in Berthet V., Fillaud-Jirari L., (dir.), *Construire des pratiques éducatives locales*, Lyon, éd. Chroniques sociales, 2008.

centrale dans les projets des fédérations, et qu'elle n'est pas dépourvue d'ambiguïtés. On verra ultérieurement comment la référence à ce projet intervient dans la qualification des conflits autour de l'ethnique, et notamment pour ce qui concerne l'usage de la « laïcité » (chap.4).

A première vue, toutefois, il semble bien que cette référence participe de recouvrir ce nouvel objet problématique qu'est la discrimination, au risque de le voiler ou l'étouffer. La question de la discrimination est effectivement rabattue sur d'autres thématisations de l'action des centres. Exemple, ici, avec les normes de la CAF :

« Si on prend la circulaire CNAF, elle ne parle pas de discrimination, elle dit qu'il s'agit d'accueillir tous les publics, ce qui revient au même. » (Fédération CSC)

On pourrait entendre, dans ce propos, le souci de chercher les points d'appuis normatifs susceptibles de justifier l'action anti-discriminatoire, ce qui est important dans une stratégie d'institutionnalisation de ce problème public. Mais la formulation indique en même temps le risque d'une déspécification. Cette proposition pourrait en effet signifier que la discrimination n'est qu'une affaire de *présence du public* dans les centres, d'accès à celui-ci et d'accueil en son sein. De ce point de vue, la définition de la discrimination par « l'accueil du public » referme la problématique. Outre que cela évacue d'autres dimensions (recrutement, organisation de l'offre d'activités, fonctionnement des politiques publiques, catégorisations des publics et des territoires, etc.), cela ignore aussi la question de l'(in)égale qualité des pratiques et l'(in)égale reconnaissance des différentes populations dans l'action publique territoriale et dans les centres sociaux. Traite-t-on effectivement tous et chacun d'une façon égale ? Ou les catégories prohibées interfèrent-elles dans la façon d'évaluer le travail fait ou à faire ?

1.3. L'argument de l'évidence comme justification d'un maintien à distance

« L'évidence » du rapprochement avec les normes et les thèmes préexistants doit donc être manipulée avec précaution, sauf à risquer de ne pas *voir* une grande partie du problème (cf. ci-après). Ainsi, si l'on tenait pour évident le fait que la CAF inclut la « lutte contre la discrimination » dans les objectifs qu'elle fixe aux centres, on comprendrait mal pourquoi cette institution n'a dans les faits quasiment pas participé au comité de pilotage de ce « diagnostic territorial stratégique », bien qu'elle y soit d'emblée invitée. On ne peut présumer des raisons de cela⁵⁷ ; elles sont certainement multiples, et toutes ne sont probablement pas liées spécifiquement à la question de la discrimination. Des jeux entre institutions, et notamment autour de la commande de ce « diagnostic », contribuent sans aucun doute, si ce n'est à expliquer, du moins à justifier cette absence⁵⁸. Cependant, cela

57 Nous n'avons pu obtenir d'entretien avec les représentants de la CAF pour cette étude.

58 Il a pesé, dès le démarrage, un soupçon sur ce travail. Certaines institutions ont indiqué « ne pas savoir ce que veut » l'ACSE, à travers cette commande, et parfois même « regretter » leur accord pour participer à cette initiative. Nous avons pu voir, sur des compte-rendus de réunion internes à ces institutions, ce commentaire concernant

fait écho avec une situation qui semble assez générale - et donc non spécifique au territoire des Bouches-du Rhône : le retrait de fait de nombreuses institutions publiques sur cette question, malgré le fait qu'elles soient en pratique concernées.⁵⁹

Du point de vue des centres sociaux, le sentiment d'évidence permet de refermer la question. Il autorise de faire comme s'il n'y avait pas lieu à une interrogation des pratiques et du fonctionnement, comme si la « lutte contre les discriminations » ne parlait pas un langage nouveau appelant au minimum à une actualisation des projets sociaux⁶⁰ et des actions. L'idée fréquente est que l'action est déjà « anti-discriminatoire ». Aussi les fédérations qui souhaitent engager un chantier sur ce thème se trouvent-elles quelquefois confrontées à des discours de clôture de la question, sous l'apparence paradoxale d'une ouverture des centres à ce problème.

« Quand on fait tout ce travail-là de questionnement sur : comment mobiliser ce public qu'on n'arrive pas à toucher, on est dans la lutte contre les discriminations. Les centres sociaux y sont déjà, sans le dire. » (Fédération, CSC)

« Quand, en formation, on leur donne des exemples de Plan de lutte [contre les discriminations], ils disent qu'ils le font déjà. » (Fédération, CSC)

Ces exemples de difficultés des fédérations à ouvrir la question avec les centres sociaux invite à aller plus avant dans l'analyse des formes pédagogiques et des stratégies d'intéressement. Car il y a lieu de penser que les modes de travail sur cette problématique sont mis à l'épreuve d'un processus qui fait l'objet de subtils procédés de maintien à distance, et aussi de processus de dénégation (cf. ci-après). On peut par exemple penser que les processus de formation, lorsqu'ils sont centrés sur des exemples importés plutôt que d'ouvrir une interrogation sur les pratiques – avec l'inconfort que cela suppose – peuvent paradoxalement conforter ce type de ressenti. Il faudra donc revenir sur l'analyse des façons de faire face à la discrimination (chap.5). Il semble au final que le discours sur l'évidence de la question témoigne à la fois de malentendus sur ce qui est en jeu, mais aussi d'une forme spécifique de maintien à distance du problème, qui pourrait relever plus fondamentalement d'une mésentente autour de cette problématique.

2. Les façons de nommer le problème : une question de point de vue

Les malentendus et confusions existant autour de la notion de discrimination invitent à en clarifier la spécificité par la négative, c'est-à-dire en la distinguant d'autres approches présentes dans la catégorisation des politiques publiques en général, et des centres sociaux

« l'absence de la CAF » : « ils ont raison ».

59 Outre le rôle central des CAF en matières de centres sociaux, la HALDE a par exemple estimé discriminatoires les contrôles effectués par certaines Caisses d'allocations familiales. URL : http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=12894

60 La notion de « projet social », dans le langage des centres sociaux et de leurs financeurs, est le document d'orientation qui fonde l'obtention et le renouvellement de l'agrément CAF, et la contractualisation pluriannuelle de financement.

en particulier. Cette distinction n'est pas nouvelle, et elle traverse les quelques analyses déjà développées sur le rapport des centres sociaux à la discrimination (particulièrement le travail de l'IFAR, avec l'ACSE Nord-Pas de Calais⁶¹). Il est néanmoins nécessaire de baliser le champ, en montrant le caractère souvent inédit de la « lutte contre les discriminations » pour les centres sociaux.

2.1. Inégalités sociales, exclusion, discrimination : des approches différentes

La lutte contre les discriminations se distingue de la question des inégalités sociales, lesquelles sont historiquement définies par la problématique des « classes sociales ». La question sociologique de l'inégalité est celle de la mesure et de l'explication des différences constatables de fait. En pratique, agir contre les inégalités se traduit tendanciellement en actions pour compenser les inégalités de départ, généralement selon une logique « d'égalité des chances ». Elle se distingue de la lutte contre les exclusions, qui suppose une frontière entre des « exclus » et des « inclus ». Le problème est ici que l'on focalise sur l'accès à (des ressources, des biens, des statuts...), en occultant le fait que la discrimination renvoie à une *minorisation* (et non nécessairement à une exclusion). L'exclusion raisonne entre dedans et dehors ; la discrimination en termes de statuts (la distinction dedans/dehors n'y a pas au fond de pertinence). C'est aussi ce pourquoi elle se différencie, voire s'oppose en bien des points, avec l'approche en termes d'insertion. Car celle-ci tend en outre à expliquer l'exclusion par les incapacités ou les défauts du public⁶². En fondant la norme de citoyenneté implicitement sur les codes sociaux majoritaires, cette approche d'insertion (et d'intégration) justifie au fond plusieurs niveaux de citoyenneté, et donc les inégalités entre citoyens. Cela conduit à renvoyer infiniment certains publics à des « différences » supposées contradictoires avec cette norme, en imputant le problème à une insuffisante acculturation des personnes.

Le recours dominant à ces autres formulations peut se comprendre d'abord par la prégnance de ces paradigmes. Aussi les acteurs des centres sociaux fondent-ils en partie leur discours sur/dans celui des politiques publiques. Il ne faut pas minimiser le fait que les catégories imposées par les pouvoirs publics conditionnent tant les financements que les formes de reconnaissance de l'action. Cela renvoie au fait que le point de vue spécifique de la « lutte contre les discriminations » est en réalité peu diffusé dans les politiques publiques (chap.1). Ceci, alors même qu'elle apparaît comme une nouvelle demande émanant « d'en haut ». Or, la question n'est pas simplement de répondre formellement à une nouvelle injonction (« lutter contre les discriminations »). D'abord parce que la problématique de la discrimination invite à

61 BOUAMAMA S. (Dir.), CORMONT J., *Lutter contre les discriminations liées à l'origine. Une boîte à agir pour les centres sociaux*, Union régionale des Centres sociaux du Nord Pas de Calais, ACSE, IFAR, Mai-juin 2009

62 Notons que l'idée d'insertion s'impose dans les politiques publiques à partir des dispositifs concernant les « handicapés », au début des années 1970. Elle se diffusera comme nouvelle matrice des politiques publiques (insertion, politique de la ville), en même temps que s'imposera, dans le travail social, l'idée de « handicap social ».

un renouvellement simultané des pratiques et des cadres de pensée de l'action (et pas seulement un changement de discours). Ensuite, il faut accepter de voir que les autres façons de formuler les problèmes (exclusion, inégalités...) ne suffisent pas à répondre au défi qui est posé l'existence concrètes de discriminations et de pratiques/fonctionnements inégalitaires.

2.2. Intégration, anti-discrimination, diversité : des référentiels politiques divergents

Si nous avons jusque-là défini l'anti-discrimination en référence à l'égalité, il est nécessaire de préciser les choses. En effet, la notion d'égalité est complexe et donne lieu à diverses interprétations, au point que certains auteurs la tiennent pour « *un concept aux fondements indéterminés* »⁶³. En droit public français, la notion est ancienne, et a connu des variations d'usage. Si, aujourd'hui, elle est communément associée au principe de non-discrimination, ce principe est, lui, étranger au droit public français jusqu'au Traité de Rome.⁶⁴ Ainsi, même dans l'ordre du droit, la non-discrimination s'affirme comme un principe spécifique, et relativement récent. Il en va tendanciellement de même sur le plan politique et au sein des discours scientifiques : cette notion reste une référence souvent générique, un principe formel et pas toujours défini, qui accueille potentiellement diverses conceptions. Dans le champ de l'éducation, certains auteurs ont tenté de baliser le champ, mais il faut constater qu'ils ne se sont pas saisi de la question spécifique de la discrimination⁶⁵. De telle sorte que l'environnement est brouillé par une absence de clarification des différences entre plusieurs usages de la notion. Il y a pourtant de considérables variations dans les conceptions de l'égalité. On peut en fait distinguer dans le débat public français au moins trois grands « modèles »⁶⁶ politiques d'égalité tendanciellement concurrents. Nous reprenons

63 KOUBI G., GUGLIELMI G. J., *L'égalité des chances. Analyses, évolutions, perspectives*, Paris, La Découverte, 2000.

64 JORION B., « Egalité et non-discrimination en droit public français », in Koubi G., Guglielmi G. J., *L'égalité des chances. Analyses, évolutions, perspectives*, Paris, La Découverte, 2000, pp.141-155.

65 Notamment : DUBET F., « Penser les inégalités scolaires », in Duru-Bellat M., Van Zanten A. (dir.), *Sociologie du système éducatif. Les inégalités scolaires*, Paris, PUF, 2009, pp.17-34.

66 La notion de modèle utilisée ici est à entendre comme idéal-type, informant des types différents de pratiques. Si cette présentation a valeur didactique, c'est bien parce qu'elle « purifie » une réalité plus embrouillée. D'une part, le droit et les politiques publiques françaises, bien loin d'une pureté toute rhétorique concernant le « modèle républicain », sont le lieu d'un bricolage [LOCHAK D., « Réflexions sur la notion de discrimination », in *Droit social*, 778, 1987]. Ensuite, la sociologie politique, montre que l'idée de modèle peut être idéologiquement surinterprétée dans le débat public, en réifiant artificiellement des différences entre « modèle français » et « modèle anglo-saxon », notamment. Une telle mise en scène permet surtout d'occulter la production institutionnelle d'ethnisation [DE RUDDER V., « Quelques problèmes épistémologiques liés aux définitions des populations immigrantes et de leur descendance », in Aubert F., Tripier M., Vourc'h F. (dir.), *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 1997 ; DHUME-SONZOGNI F., *Liberté, égalité, communauté ? L'Etat français contre le « communautarisme »*, Paris, Homnisphères, 2007]. D'un point de vue historique, enfin, ce terme est aussi sujet à caution, car il occulte « la dimension conflictuelle et douloureuse » de l'histoire politique et « laisse penser à tort que la république aurait eu un projet politique d'insertion des immigrants » ce qui n'a pas de sens avant les années 1970-1980 [NOIRIEL G., « Petite histoire de l'intégration à la française », in *Manière de voir*, éd. Le Monde diplomatique, mars-avril 2002, pp.30-34.].

succinctement quelques caractéristiques de ces « modèles » dans le tableau suivant⁶⁷.

Tableau 1 : Trois principaux « modèles » politiques d'égalité

Modèles d'action politique en faveur de l'égalité	Le modèle républicain d'intégration	Le modèle de prévention /lutte contre la discrimination	Le modèle de la Diversité (ou "discrimination positive")
Conception de l'égalité	Égalité formelle (des citoyens) en droit	Égalité réelle des droits et de traitement	Égalité des chances (ou des opportunités)
Explication de la source des inégalités	L'inégalité résulte d'un manque d'intégration culturelle générant une inégalité d'accès aux ressources et opportunités	L'inégalité résulte de discriminations, découlant de pratiques illégitimes de traitements inégaux contraires à la loi	L'inégalité résulte d'un racisme institutionnel, générant comme un "handicap" de certains groupes à compenser
Notions associées	Insertion, lutte contre l'exclusion, lutte contre l'illettrisme, lutte contre le racisme, actions interculturelles, accès à la citoyenneté	Anti-discrimination, égalité de traitement, égalité des droits, égalité par le droit	Diversité, égalité des chances, action positive, discrimination positive, intégration préférentielle, égalité positive, actions interculturelles,
Publics visés et représentations	Des personnes immigrées ou issues de l'immigration qui présentent des handicaps sociaux, culturels et économiques pour s'intégrer	Des acteurs responsables de leurs pratiques et qui ne respectent pas ou ne parviennent plus à faire respecter le principe d'égalité de traitement	Des "minorités visibles" qu'il faut faire accéder à l'élite et des "minorités vulnérables" qui sont "handicapées par leur capital social et culturel"
Sens de l'action	Actions visant l'acquisition par le public des codes sociaux et culturels (langue, habillement, comportements...)	Actions visant la conformation des pratiques de tous les acteurs aux normes légales anti-discriminatoires	Actions visant une correction de la représentation des groupes défavorisés définis par les critères de discrimination

Comme tout exercice typologique, cette lecture définit des polarités ou des tendances, mais n'exclut pas des formes d'action mixtes ; à ceci près que, au plan théorique, leur articulation n'est rien moins qu'évidente.

Le champ de l'éducation, lui, se réfère, historiquement et principalement, à la notion « d'égalité des chances ».⁶⁸ A l'école, par exemple, l'émergence de cette notion traduit dans un langage d'égalité ce qui relève d'une mutation (massification, école unique...), dont « l'ouverture » va de pair avec une soumission croissante à la l'économisme.⁶⁹ Ce terme témoigne aussi du succès paradoxal de l'Etat-social, avec le développement d'une nouvelle

67 D'après NOËL O., DUKIC S., *État des lieux de la connaissance et réflexion problématique. L'engagement des élus et des collectivités territoriales contre les discriminations*, Montpellier, ISCRA-Méditerranée, septembre 2006.

68 Cf. DHUME F., « Racisme, diversité, ethnicité, intégration, discrimination... Lexique historique et points d'ancrage problématiques », in *VEI-Diversité*, Hors-Série n°11, septembre 2009, pp.11-22.

69 CHARLOT B., *L'école en mutation. Crise de l'école et mutations sociales*, Payot, 1987.

logique de droits engageant l'Etat dans la réalisation de grands principes d'accessibilité de tous à des biens et des services. Le « droit à l'éducation », introduit dans le préambule de la Constitution de 1946, s'inscrit dans ce mouvement. A l'école, le terme arrive donc au moment où la réalité des inégalités sociales, et de leur reproduction, devient une question scientifico-politique - au tournant des années 1960-70.⁷⁰ Il s'impose avec la *critique* portée par la sociologie de l'éducation, montrant que l'école n'est pas sensiblement plus démocratique, et que la distribution des places ne se fait en réalité pas plus « au mérite ».

Les centres sociaux se reconnaissent souvent, eux-aussi, dans ce modèle « d'égalité des chances », et ses diverses formulations : mixité, diversité, etc. Mais cette approche ne coïncide pas avec un modèle juridico-politique qui interroge l'égalité effective des droits et de traitement, qui se tourne vers les pratiques pour en interroger le sens et en limiter la portée inégalitaire. Cette confrontation de modèles politiques de référence constitue une partie importante de la problématique : car l'existence d'un modèle idéologique et pratique se réfèrent à « l'égalité des chances », plutôt que de faciliter la pénétration d'une réflexion sur les pratiques, participe au contraire de freiner la reconnaissance de la problématique politique des discriminations.

2.3. Anti-discrimination vs anti-racisme

La liaison entre racisme et discrimination est problématique, à la fois d'un point de vue conceptuel, mais aussi du point de vue des pratiques. Sur le plan conceptuel, d'abord : la discrimination et le racisme sont liés, s'articulant souvent et se légitimant réciproquement. Cependant, ces deux notions s'inscrivent dans des perspectives différentes et se réfèrent à des principes normatifs en partie distincts. Parler de discrimination ethnico-raciale, plutôt que de systématiser l'idée de « discrimination raciste » indique que l'on appréhende le phénomène d'abord sous l'angle des *pratiques de catégorisation* et des justifications de celles-ci. La discrimination est de l'ordre des actes et des pratiques, alors que le racisme s'inscrit d'abord dans le registre des idéologies. Certes, racisme et discrimination peuvent, dans certains cas, se superposer (*discriminations racistes*). Mais cela n'est pas systématique ni automatique : la discrimination est très souvent produite ou coproduite sans motivations et justifications racistes.

La différence prend d'autant plus sens qu'on la rapporte aux logiques d'action. Si l'on raisonne à partir de l'idéologie ou au contraire à partir des pratiques, on est conduit à définir l'action de façon divergente, si ce n'est en partie opposée, dans la mesure où l'on admet que les normes de référence déterminant la légitimité des actes et des idées est distincte. On peut résumer ces caractéristiques dans le tableau suivant.

70 AEBISCHER S., « L'apparition progressive de la notion d'égalité des chances dans les politiques scolaires de l'après-guerre, un tardif ajout à des politiques préconstituées », communication au Colloque « Repenser la justice dans le domaine de l'éducation et de la formation », INRP, Lyon, 15-16-17 mai 2006.

	Discrimination	Racisme
Registre	Actes, pratiques	Représentations, idéologie
Norme régulatrice	Légale	Morale
Principe d'arbitrage de la légitimité	Autorisé/interdit	Bien/mal
Logique d'action	Responsabilisation et adaptation du travail	Culpabilisation et éducation interculturelle
Visée de l'action	Conformation des actes et des pratiques au Droit ; ou à défaut, sanction judiciaire	Changement des mentalités ; ou à défaut, maintien du tabou et de la stigmatisation morale
Types d'action	Formation des acteurs, information sur le droit, intégration dans les procédures et les organisations de contrôles et de veille anti-discriminatoires, plaintes	Education contre le racisme, sensibilisation aux préjugés, promotion de l'image des groupes minorisés et/ou de l'interculturalité

3. Les formes et le fonctionnement de la dénégation

En parlant de déni et de dénégation, on fait référence à des processus inconscients. Il s'agit d'un emprunt aux théories psychanalytiques. Ces termes qualifient des processus psychiques par lesquels la réalité est niée *en tant que réalité*.⁷¹ En psychanalyse, il est d'usage de distinguer deux processus distincts : le déni et la dénégation. Soit la réalité est située à un niveau d'impossibilité de représentation et de qualification, et donc de reconnaissance ; c'est le *déni*. Celui-ci « n'efface (...) pas la représentation indésirable : il en rend la signification impossible. »⁷² Soit la réalité est atténuée et retournée, pour être située à un niveau empêchant le ressenti d'une culpabilité ; c'est la *dénégation*. Dans ce cas, les acteurs peuvent admettre que la discrimination est réelle, mais ne pas la reconnaître lorsqu'elle se présente. Nous nous intéresserons ici principalement aux procédés de dénégation, en admettant que, somme toute, le déni est aujourd'hui relativement rare, du moins dans le champ d'action des centres sociaux.

La dénégation repose généralement sur un sentiment de culpabilité - sauf attitude cynique, où il s'agit seulement de ne pas être exposé à la sanction de la loi. Le sentiment de culpabilité est fréquent, dès lors que l'on parle de discrimination ethnico-raciale. En pratique, les autres critères de discrimination sont souvent jugés moins « sensibles » ou problématiques⁷³. Cette culpabilité est motivée par une double confusion : d'une part, entre

71 NOËL O., « Idéologie raciste et production de systèmes discriminatoires dans le champ de l'apprentissage », in *Travailler* n°16, 2006.

72 FASSIN D., « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », in Fassin D., Fassin E. (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte, 2006, p.136.

73 Pour prendre un autre critère, par exemple, on peut s'accorder sur le fait que « la hiérarchie entre les sexes demeure une des rares hiérarchies que l'on puisse encore ancrer, sans culpabilité excessive, dans l'ordre du

le racisme – objet tabou - et la discrimination ; et d'autre part, entre la représentation morale du problème et l'ordre des pratiques. La discrimination étant rattachée à la transgression d'un interdit légal, et le droit étant souvent perçu à travers un prisme moral, l'idée de *délit* est assimilée au « mauvais ». Cette lecture morale conduit au final à transférer la question de la légitimité des actes dans une condamnation morale des individus.⁷⁴ On passe de la discrimination comme processus et ensemble de pratiques, à la stigmatisation des « racistes ». Dans ce contexte, le coût moral d'une reconnaissance de l'ordre discriminatoire des actes est tellement élevé que l'on préfère généralement nier la discrimination. Or, on peut penser que, dans de nombreux cas, la discrimination opère sous couvert de « bien faire son travail ». C'est particulièrement le cas dans les processus de coproduction de la discrimination⁷⁵, lorsqu'un agent d'un service entérine la discrimination pour répondre aux priorités de productivité, par exemple, dans un contexte d'injonctions contradictoires. Une analyse du travail montrera alors que c'est le *zèle*⁷⁶ qui conduit l'agent à assumer lui-même une discrimination, tout en cherchant, bien entendu, à en effacer les traces. Cet effacement de traces transite, notamment, par des procédés langagiers de dénégaration du problème.

3.1. La minimisation du problème

Diverses façons de poser le problème participent de la minoration, de l'invisibilisation ou de la disqualification de la discrimination. Le premier registre est celui de la minimisation quantitative. Par exemple, une statistique bricolée sur la fréquence du phénomène vient soutenir un discours de minimisation du problème : « *Aujourd'hui je n'en ai jamais eu, de problème, en 9 ans de carrière sociale, j'ai jamais eu un seul... ça fait 9 ans hein.* » (Direction CSC 7) Cette statistique présuppose généralement une réduction du problème aux cas les plus « flagrants ». Ainsi, l'indicateur n'est-il que rarement le nombre d'évocation de la discrimination, mais toujours les faits jugés comme tels par les professionnels – qui se posent donc en juges de cette question de droit... Et lorsque cet indicateur est toutefois l'évocation par le « public » des situations vécues, les propos sont finalement réduits à de la subjectivité inqualifiable et invérifiable, réduisant sensiblement la représentation quantitative

naturel ! » DURU-BELLAT M., *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 1990, p.206.

74 On en fait de « mauvais objets », au sens psychologique, ou de « mauvais sujets », dans une approche foucauldienne. En effet, cette torsion des questions de droit, qui sont réinterprétées dans un jugement moral des individus, est en outre un motif typique des logiques disciplinaires qui organise souvent l'action publique, et particulièrement le champ de l'éducation. Cf. FOUCAULT M., *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

75 NOËL O., « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin 1999, pp.5-17.

76 DEJOURS C., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998. Le zèle, c'est au fond tout ce que les travailleurs ajoutent ou infléchissent par rapport aux prescriptions du travail, pour que cela « marche ». Si les professionnels ne faisaient que se conformer à la discipline, aux instructions et à l'injonction, aucune organisation ne pourrait fonctionner, comme le montre la « grève du zèle ». « Ce qui fait leur force [aux prescriptions], c'est non pas la discipline seule, mais son dépassement par le zèle, c'est-à-dire par toutes les infractions et tricheries que les travailleurs introduisent dans le procès de travail pour que ça marche. » (p.67).

du problème (cf. ci-après, §3.8). Par ces petits procédés de représentation du problème, c'est son importance, d'abord quantitative, qui est minimisée.

Et de cette petitesse quantitative, on justifie la faiblesse de l'intérêt de s'y arrêter. Dans ce registre, la discrimination est fréquemment présentée comme l'un des multiples problèmes ou l'une des nombreuses thématiques auxquels les centres sociaux ont à faire face. La question est réduite à un thème de plus dans un agenda surchargé. Parmi la pluralité des thèmes et des problèmes, et eu égard à la minimisation de sa fréquence, la discrimination devient une question secondaire : « *Nous on a tous la tête dans le guidon et c'est vrai que ces questions-là elles sont importantes, mais elles ne sont pas une priorité.* » (Responsable secteur, CSC 2). De là, encore, on peut en arriver à contester l'importance politique du problème public, en estimant par exemple qu'on « en fait trop ».

3.2. Le rejet de la notion de discrimination

L'occultation peut se donner à voir sous la forme du rejet de la notion de discrimination. Celle-ci peut être réfutée en raison de son acception légale et/ou en raison de son caractère supposé culpabilisant. On préférera alors d'autres qualifications qui, s'inspirant d'autres référentiels politiques, font entrer dans d'autres domaines d'action en même temps qu'ils disqualifient le phénomène de la discrimination. Les arguments mobilisés sont divers, de la non-conceptualisation au caractère négatif de la « lutte contre »... Mais ces arguments semblent n'être que superficiels, par rapport à une notion – discrimination – qui fait ressentir malaise et culpabilité.

« C'est vrai qu'on ne se pose pas la question de comment... pas en termes de discrimination, on va se poser la question en termes de mixité... pas en ces termes là, mais avec d'autres mots. C'est-à-dire, on se questionne sur comment les publics s'approprient des lieux... on se le pose en termes de mixité sociale, culturelle, hommes-femmes... c'est-à-dire qu'on sait qu'il faut qu'on soit attentifs au fait qu'il ne faut pas que des groupes s'approprient le centre.» (Direction, CSC 4).

« Il y a une démarche par rapport à la culture qui a amené cette réflexion là : on ne rentre pas par la discrimination. On rentre par une porte d'« accès à la citoyenneté ». C'est vraiment ça l'approche qui a été faite avec les partenaires de la politique de la ville et les partenaires associatifs.» (Entretien collectif)

« - Dir CSC : Oui, je nous écoute là et en fait on ne veut pas, on ne veut pas dire qu'on fait de la lutte contre les discriminations sous entendu... parce que tu as dit que c'était connoté [à l'agent du service des affaires culturelles de la commune].

- Affaires culturelles : Oui, c'est connoté [...] c'est euh... comment dire, connoté, c'est pas positif tu vois ? Je lutte contre... [Rires] tu vois ? [Rires]

- Dir CSC : Alors que depuis longtemps on est sur la démarche de lutte contre les discriminations. Du moment qu'on le dit, moi c'est pareil, j'ai l'impression que de suite, qu'on met le doigt sur quelque chose qui n'est pas forcément positif. Donc peut-être...

- Ville : Ca ne l'est pas.

- Dir CSC : Non ça ne l'est pas...

- Ville : En termes de procès de travail...

- Dir CSC : J'ai l'impression que ça...» (CSC 5, Entretien collectif)

Les résistances au terme peuvent également se cristalliser sur la notion d'« origine » ou de « race ». Le tabou sur ces notions fait craindre que leur seul emploi équivale à un processus de stigmatisation. Avec pour écueil le fait d'occulter les discriminations ethno-raciales :

- « - Dir CSC : [Avec ce terme,] tout de suite, j'ai l'impression qu'on met le doigt sur, j'ai l'impression qu'on renforce justement ce côté « public », que nous on veut prendre autrement.
- Ville : C'est une forme de lutte contre les discriminations dans le sens où, on regarde les services de droit commun, [?] on regarde différents acteurs qui proposent une offre [...] Alors que si on avait posé notre procès de travail sous la forme lutte contre les discriminations on restigmatise encore un volet ...
- Dir CSC : Oui, persuadée...
- Affaires culturelles : On est donc sur le débat de l'identité nationale...
- Ville : Alors que peut être on fait la même chose avec d'autres termes où on parle du public de la ville, qui habite dans un territoire. C'est-à-dire, pourquoi aujourd'hui il y a une inaccessibilité sur ces territoires là ? Plus qu'ailleurs ? Qu'est ce qui fait ça ? Donc on essaie de réfléchir. » (Entretien collectif)

L'argument premier est assez classique, dans la rhétorique républicaine : en parler ce serait risquer de cristalliser les catégories ; et l'aveuglement aux « différences » est tenu pour une façon de « lutter contre les discriminations ». Mais, comme l'indique le dernier propos de la directrice du centre social, rapporté à la question du territoire, cet argument s'épuise. Car il se révèle au final incapable d'expliquer « l'inaccessibilité sur ces territoires »...

3.3. Un problème inégalement attribué

Le premier réflexe, en pensant à la discrimination, semble souvent être de tenir le phénomène comme étant propre à certains secteurs d'activité et à certains niveaux de travail. Le discours suivant montre que ce raisonnement permet deux choses : d'une part, cela exclut par principe le secteur socioculturel du problème, en portant le regard ailleurs ; d'autre part, cela concentre le problème au niveau des postes qualifiés, en excluant une grande partie du public des centres sociaux.

- « -Dir : [...] Je pense qu'il y a des postes qui doivent être discriminés. Je pense qu'il y a un certain niveau, des métiers qui doivent être discriminés.
- Enq : De quel type ?
- Dir : Euh, on va pencher éventuellement sur, tout ce qui est commercial, quand vous accédez à des postes relativement à responsabilité, quand, dans certaines entreprises... [...] Maintenant dans le cadre des personnes que nous accueillons, ils sont sur des premiers niveaux de qualification. Et en général, il n'y a pas de discrimination, par exemple, ethnique, vis-à-vis euh... dans certains métiers. Vous allez être dans le ménage, vous allez être dans le bâtiment... traditionnellement, pas de discrimination à l'embauche. [...] Mais je pense que si on passe ce cran là, oui on commencera à avoir des soucis. [...] Je pense que ce qu'il serait intéressant à un moment donné, et ça c'est pas un cas que nous voyons ici dans les centres sociaux, le cas des personnes diplômés peut être. Là la question des discriminations pourrait être beaucoup plus palpable éventuellement si tant est... Mais nous à notre niveau c'est très difficile de voir. Et de toutes les manières, quand bien même le patron serait le pire des fachos, il embaucherait quand même une femme de ménage black ou arabe. [...] C'est que nous on travaille sur des bas niveaux de qualification, donc par la force des choses, on manque de visibilité sur la question des discriminations. » (Direction, CSC 9).

Ce discours s'appuie sur un argument économique : les métiers ne nécessitant pas de qualification sont en tension. Cependant les deux domaines d'activités cités pour exemples (bâtiment, nettoyage...) correspondent à des champs professionnels fortement ethnicisés. Implicitement, l'ethnisation des tâches et des secteurs d'activité est analysée comme le signe d'une non-discrimination. C'est donc cette fois la place de la discrimination dans l'*ordre* du système-emploi qui est occultée.

3.4. Un refus par principes

Prenant le relais de l'argument précédent, le refus de l'hypothèse de la discrimination peut prendre appui sur les valeurs portées et défendues par l'organisation. C'est ici le recours au « projet centre social » et aux valeurs présumées « associatives » qui permettent d'écarter le problème.

« Je suis étonnée d'une telle étude dans les structures associatives. Moi je serais plus à même de dire : ben allez voir dans les entreprises que dans les structures sociales » (Responsable secteur, CSC 2).

« -Enq : (...) Comment on interroge la possibilité que ce soit quand même ça, qu'il y ait aussi [de la discrimination] ?

-Dir : Sur la possibilité, honnêtement, c'est un salarié, quand même, de mon équipement, j'espère qu'il n'y en a aucune. Sinon c'est qu'il n'a pas sa place ici. » (Direction CSC 7).

Au final, on fait comme si les « structures sociales » et leurs salariés, de par leur positionnement professionnel, ne pouvaient être auteurs ou vecteurs de discriminations. Questionner sur la possibilité de pratiques discriminatoires au sein du centre social devient ainsi « inentendable ». Mais on voit que le problème « d'entendement » est d'autant plus probable que le discours s'évite de vérifier les problèmes : on « espère qu'il n'y en a aucune », le présupposé valant jugement. Ce type de présupposé a contribué à rendre difficile la réception de l'étude elle-même ; celle-ci venant rompre l'implicite idéologique.

« Dir : Donc ça ne doit pas être cette fameuse étude, parce que ce que me disaient un certain nombre de confrères, c'était euh... j'en ai discuté il y a peut être huit mois de ça. Et ils disaient en substance qu'il y avait des plaintes de certains collectifs dans les quartiers Nord [...] et qui disaient qu'ils subissaient des discriminations par les centres sociaux dans les postes de direction... [...] »

Enq : Et ce qu'a [fait] remonté ce collectif, vous l'entendez comment, vous ?

Dir : Ah moi, je ne sais pas, *a priori* c'est un collectif d'animateurs. [...] Mais à partir du moment où c'est l'ACSE qui l'a commandité, ça ne peut *a priori* pas être ça. [...] Oui, oui...ça c'est par rapport aux postes de direction. Sur les postes de direction, mais c'est complètement invalidé [l'hypothèse de la discrimination] parce que...enfin bref. Mais apparemment, c'est ce qui était revendiqué. Je pense sincèrement que c'était juste... enfin je ne sais pas.

Enq : Comment vous le comprenez ?

Dir : Ben écoutez, comment je le comprends ? [...] Oui, moi je suis maghrébin, il va y avoir des Blacks [...] Je pense que la question ne devrait même pas se poser. C'est un truc qui est assez choquant, qu'on ait pu peut être entendre cette revendication avec les centres sociaux, moi ça me paraît quand même un peu particulier, enfin bon... [...] C'est terrible quand même, qu'on vienne dire aux centres sociaux qu'ils discriminent, alors que la réalité du terrain, c'est pas du tout...on ne peut pas... Je ne sais pas c'est antinomique avec ce qu'on est, notre identité, ce qu'on fait » (Direction, CSC 9).

La possibilité qu'un centre social discrimine apparaît *insoutenable*, au double sens du terme. Car la discrimination vient questionner, à travers les pratiques, la réalité des principes qui les guident. Elle questionne dans ce même mouvement ce qui touche à l'identité professionnelle des acteurs : des référents idéologiques et axiologiques. C'est la raison pour laquelle notre interlocuteur suppose que l'ACSE ne peut avoir « cautionné » une étude qui apparaît, aux yeux de nombreux acteurs, fondée sur des « allégations » insoutenables. Soulignons que les statuts ethniques (« maghrébin », « Blacks ») sont mobilisés comme ressource pour invalider l'hypothèse de la discrimination.

Cette récusation de l'hypothèse discriminatoire au nom des principes n'est pas propre aux centres sociaux. Elle est également visible auprès des agents des institutions publiques, qui mobilisent un ensemble d'arguments, alliant les valeurs, le statut de l'institution et le professionnalisme des agents (formés) pour soutenir une contre-hypothèse :

« -Réfèrent CAF : Moi je trouve que la question... pour moi ce n'est pas quelque chose que je ressens dans mon activité professionnelle et que j'ai pu observer, par rapport au fait que justement les structures sont laïques, et que, logiquement, les centres sociaux se positionnent comme tels. Voilà.[...] sincèrement c'est pas quelque chose que... au contraire quand j'entends ce prétexte de me dire, quelque soit l'origine de la personne hein...

-Enq : Des usagers ?

- CAF : Oui, voilà. Il y a un usager qui va me dire : oui mais si j'étais admettons euh... D'une autre origine, de toute façon on me le donnerait... mais presque à la limite ça m'interpelle parce que c'est tellement faux.[...] Je suis salariée CAF, en plus c'est vrai que moi je représente une institution. Donc c'est vrai que, de par mes croyances, de par ma... de par le travail que je fais, la structure que je représente, c'est vrai que je me dois aussi d'avoir cette...enfin... ce regard attentif au fait que justement il faut que tout le monde, enfin, toutes les situations soient traitées de la même manière. Et qu'une réponse sociale apportée à un individu doit être identique quelque soit l'âge, l'origine, la situation, de la personne. [...] Au contraire [de l'hypothèse de la discrimination], je pense qu'on est réellement dans une situation d'ouverture, de partage et d'échange. Il me semble que ça fait partie des valeurs qui sont au cœur des centres sociaux. Donc voilà. Et la transmission aussi, dans le sens de transmission de son savoir, de ... nous on travaille aussi beaucoup, dans le cadre de l'activité professionnelle, dans le cadre de l'ouverture des champs de référence.[...] Pour moi, quand il y a discrimination, c'est parce qu'il y a défaut de formation. Je pense vraiment que c'est ça, je pense que ma conclusion c'est ça. » (CSC 9, réfèrent Caf).

3.5. La disqualification du public et de sa parole

Dans le propos précédent sont subtilement (implicitement) polarisées deux paroles : celle de l'institution (ses règles et ses valeurs) et du professionnel (sa déontologie et sa formation), d'un côté, et celle du public, d'un autre côté. En effet, lorsque la parole d'usagers supposant la discrimination est évoquée, elle est immédiatement invalidée (« *un prétexte* », « *c'est tellement faux* »), avant même d'avoir été *entendue*. On lui oppose de fait la probité supposée de l'agent et son « regard attentif », son « ouverture ». Les référents professionnels et institutionnels sont ainsi opposés à des propos présentés implicitement comme incontrôlés. On voit ici que s'articulent trois dimensions à la source des problèmes de réception et « d'entente » autour de la discrimination. D'une part, elle est exclue par principe du sens des institutions, des professions, des champs d'activité. Comme si

l'institution faisait en soi *vérité*. Concomitamment, elle est tenue pour non-professionnelle. Ce qui permet si nécessaire d'être imputée à des individus défaillants (non formés, par exemple), en protégeant le corps professionnel et l'institution d'un soupçon de discrimination. (On retrouvera un tel argument dans les litiges relatifs au recrutement – chap.4). Enfin, elle active en sourdine une opposition entre les professionnels et le public, en renvoyant celui-ci au moins à une incompréhension, et éventuellement à des qualités morales négatives (« faux »...). Lorsque le public met en cause l'institution et la qualité du travail, il ne peut pas avoir *raison* ; la raison est du côté de l'institution. Il devient donc manifeste que la question de la discrimination dispose un conflit, face auquel diverses stratégies de défense des professionnels et des institutions sont mises en œuvre.

3.6. Une question rabattue sur le problème des territoires

L'idée est fréquemment exprimée, que la discrimination est d'abord une « auto-discrimination » : « *c'est surtout eux qui se discriminent* ». Il est généralement entendu par là que les personnes, à force d'être confrontées à des situations discriminatoires, adaptent leurs stratégies (de recherche d'emploi, etc.) pour y être moins exposées. De la sorte, la discrimination est reproduite sous la forme d'une auto-censure. Si ce mécanisme est attesté, cet argument permet en même temps de déplacer la responsabilité de la discrimination vers le public.

On trouve un raisonnement proche concernant le quartier, attribuant la source de la discrimination aux territoires. Raisonnement qui prend la suite de la polarisation évoquée ci-dessus, entre l'institution et le professionnel, d'un côté, et de l'autre le public. Exemple, ici, à partir du thème de la formation (thème récurrent dans le discours du travail social) : le quartier « enferme », là où la formation professionnelle « ouvre ».

«-Ref CAF : Parce que quand on est... vous avez des situations, des salariés qui sont euh... je vais dire euh... j'ai envie de dire : enfermés dans des quartiers, où il se passe des choses, où on a l'impression que les situations n'avancent pas, si on ne va pas soi-même chercher la formation et les informations, je pense qu'à un moment donné on peut être enfermé.

-Enq : Enfermé à quel titre ?

-Ref CAF : Intellectuel. C'est-à-dire du coup être... oui enfermé dans certains raisonnements. Je pense que la formation peut aider justement à cette notion d'ouverture.

-Enq : Enfermé dans certains raisonnements ? (...)

-Ref CAF : Enfermé dans certains raisonnements, ben oui, dans certains raisonnements comme... ben je ne sais pas ! Mais ça peut très bien être : ben oui, on habite dans ce quartier et il n'y a rien qui se passe. Ça peut très bien être... voilà ben du coup, quand on vient de tel quartier, les choses de toute façon, ça ne sert à rien ça ne va pas avancer. Ou on est de tel origine, ben de toute façon on va aller taper à la porte, ben on n'aura pas de boulot. Non ! Non, moi je ne suis pas d'accord avec ça, dans le sens où effectivement on se donne les moyens... enfin en tant que professionnel, c'est ça et je pense que si en tant que professionnels on est bien formés on est en capacité de faire passer d'autres messages aux personnes qui viennent fréquenter le centre quelque soit, l'âge, le sexe, puisqu'il y a ça aussi, et du coup je pense qu'on peut transmettre d'autres valeurs. [...] et après ici ça fait partie de leur culture, chaque salarié si il se souhaite il peut accéder à une formation [...] » (Réfèrent CAF, CSC 9)

On constate dans ce discours divers passages qui modifient radicalement le sens du propos. Ces passages s'organisent autour du thème central du « territoire ». 1) Le passage du « quartier » aux « origines », dans le discours, montre la continuité de raisonnement entre le territoire et le public. Car le territoire est implicitement une figure ethnicisée. 2) Le thème de la formation est retourné, du professionnel vers le public. En effet, si la formation est au départ présentée comme aide à la distance professionnelle à l'égard des situations de travail, elle devient un vecteur de mise à distance du public lorsqu'elle est considérée comme une aide à « *faire passer d'autres messages aux personnes* », « *transmettre d'autres valeurs* ». Là encore, c'est le thème du « territoire » qui autorise ce passage, dans le sens où il est supposé être un danger pour le professionnel (à moins de garder de la distance). 3) Le rapport au « territoire » est enfin un opérateur de passage vers des thèmes culturels. Par son biais, là où les « valeurs » étaient censées préserver les professionnels de discriminer, elles deviennent des outils d'une action sur le public qui se plaint de discrimination.

3.7. Rejet de la loi et dissociation entre principes et pratiques

Outre le caractère culpabilisant et/ou inaudible de la notion de discrimination, la dissociation entre les principes et l'action peut mener à une occultation de la discrimination. Dans la perspective anti-discriminatoire, le droit intervient précisément au niveau de l'articulation entre ces deux dimensions. L'interdit légal vise au fond à forcer la correspondance relative entre principes et pratiques. Aussi la dénégarion passe-t-elle fréquemment par le discrédit de la norme légale. On oppose par exemple à la norme de droit la normalisation comportementale du public, dans une logique d'insertion ou d'intégration :

« Dir : au niveau de l'employeur je comprends ce qu'il dit, parce que si on veut faire justement avancer au niveau de l'employeur, on est obligés d'aller vers des outils objectifs. Nous on travaille sur les personnes, donc obligatoirement les valeurs, le positionnement. Donc obligatoirement on travaille sur autre chose et sur une autre part au niveau de la personne. [...] Nous on travaille sur l'être humain, sur le jeune et le moins jeune [...] en l'outillant, en lui expliquant au fur et à mesure pour qu'il prenne conscience que selon où il veut aller, il a un comportement à avoir. Parce que le comportement sociétal il est fait que si il veut faire tel et tel métier, ben déjà c'est qu'il n'arrive pas avec sa casquette, ou avec euh voilà. Il y a des comportements sociaux, qui vont favoriser, et qui font partie de notre fonctionnement de tout un chacun. » (Direction, CSC 5)

On reconnaît la discrimination et son caractère illégal ; pourtant il n'est envisagé aucune traduction dans le domaine de l'action. La loi n'y a pas sa place – nous y reviendrons du point de vue de l'action (chap.5). Cela justifie un glissement vers d'autres formes d'action, concentrées cette fois sur le public. En écartant la loi, et en se concentrant sur le public, on en vient à minorer le problème : « *quand quelqu'un à un métier relativement en tension, recherché, ça passe.* » (Direction, CSC 9)

3.8. Le maintien en subjectivité de la discrimination

La discrimination se présente avant tout comme récit subjectif, comme hypothèse : un

ressenti donnant corps à un soupçon, fondé sur une expérience tant de la subtilité des signes que de la répétition. On sait, en effet, que l'explicitation est rare, que le lien entre une pratique de sélection et son motif discriminatoire est le plus souvent effacé. Aussi, on peut comprendre la difficulté des professionnels à objectiver les situations.

« C'est une question... on ressent parce qu'on est beaucoup plus sûr du ressenti. La question des discriminations [...] On a des personnes qui vont venir nous voir, on a des jeunes qui vont venir au centre social, qui sont à la recherche d'un boulot, donc on va entamer une discussion avec ces personnes là et souvent à tort ou à raison, je veux dire c'est...c'est... on peut tout y mettre à tort ou à raison, on va dire : *"ouais on est arabe, on habite dans les quartiers pourris, ils veulent pas nous recruter"*, après il y en a pour certains, c'est une réalité, et ils ont fait des démarches, c'est des gens qui ont envoyé 15 cv par jour, etc. D'autres qui n'ont jamais rien fait pour trouver un boulot et qui avoir le même discours. Donc c'est vrai que c'est un peu...pour une partie de la population c'est la facilité de dire : il y a de la discrimination. Après pour d'autres personnes ils l'a vivent en vrai. » (Direction, CSC 8)

« Ca fait 10 ans que je travaille dans le social, j'ai jamais eu un problème lié à de la discrimination au sens propre du terme à gérer. Jamais personne ne s'est adressé à moi en disant... c'est fou hein. [...] c'est souvent sur du ressenti que les gens me disent des trucs comme ça, voilà c'est de la discrimination, mais pas sur une situation, bien précise. » (Direction, CSC 7)

En maintenant cette parole dans un « *ressenti* », on la réduit à un « *sentiment* », et de là disparaît toute matérialité et toute objectivation possible. On ne prend pas en compte un problème qui est d'emblée perçu comme fictif. Comme on l'a noté (3.1), la minimisation du phénomène passe par un mécompte. Dans ce processus, l'expression du vécu de la discrimination peut être maintenue comme « pure subjectivité », et ainsi écartée *a priori* d'une évaluation du phénomène. De ce maintien en subjectivité, on passe au thème de la « victimisation ». C'est que, face à une incertitude initiale (on ne sait pas s'il y a eu ou non discrimination tant qu'on ne l'a pas vérifié), le professionnel se pose en arbitre. Il décide, finalement, de qualifier ou non la discrimination, d'en qualifier l'hypothèse ou de la disqualifier. Il décide en même temps d'une distribution morale des statuts : « *à tort ou à raison* », « *en vrai* » ou « *par facilité* ». Il décide tout compte fait de ce qui est « *réel* » ou non. Et à partir de cette construction de la « réalité », il distribue les rôles et les qualités morales qui leur sont attachées. N'accordant au final pas d'autre crédit à l'expression du sentiment d'être discriminé que celui d'être un « alibi », on rabat la question sur un fantasme ou une fabulation, mobilisés pour justifier sa position.

« C'est ce que dit [prénom] aussi à un moment donné aussi on était sûr du sentiment de victimisation, qui est aussi un sentiment alibi aussi, parfois. C'est-à-dire, j'ai pas été pris parce que voilà. Oui évidemment j'ai pas été pris, parce que je suis noir... » (Mission locale, CSC 2).

« Il n'y a pas vraiment de choses très concrètes, il y a des ... Par exemple au niveau du public jeune, il y a un sentiment de victimisation, dans le sens où ils se disent, de toute façon, on ne me prendra pas au niveau de l'emploi, voilà. Il y a un sentiment de victimisation, il y a un sentiment du coup de, d'un petit peu d'agressivité, de violence. Mais il y a aussi, au niveau notamment des préadolescents et des jeunes, ce qu'on remarque c'est aussi un besoin d'identification qui est, qui se retraduit par un : on veut rester ensemble. On a du mal aussi à s'ouvrir à la différence, à celui qui est différent de moi. » (Direction, CSC 5).

Bien entendu, le recours à l'explication en termes de discrimination peut faire partie des

usages stratégiques des ressources ethniques. A l'école, par exemple, on a noté que cela autorise à une réinterprétation déculpabilisante d'un parcours « d'échec scolaire »⁷⁷. Mais ce n'est pas d'abord de cela qu'il s'agit ici. A travers le jugement en « victimisation », la discrimination est *déréalisée*, dans le discours des professionnels : son principe de réalité est littéralement inversé. Ce faisant, le professionnel s'attribue implicitement le monopole de dire ce qui est ou non réel, en renvoyant le vécu du public dans une gamme de positions allant d'une réalité subjective à un déni de réalité. On assiste alors à un retournement de responsabilité, à travers lequel la personne qui parle de discrimination passe du statut de victime à celui d'accusé.

« Mais comme je le disais tout à l'heure, la première cause de discrimination c'est les habitants eux-mêmes, qui se l'infligent. C'est, c'est... faut vraiment le comprendre ça. [...] Alors la discrimination dans le sens où, les gens sont beaucoup sur du repli communautaire. Et comme je le disais tout à l'heure on a des confrontations entre population, et voila, notamment entre comoriens et maghrébins. [...] Donc voila. Ce que je veux dire par là c'est que j'ai beaucoup moins de plaintes ou de critiques d'habitants qui ont vécu des discriminations hors du quartier. Ça arrive, je ne dis pas que ça n'arrive pas. Mais je constate beaucoup plus de discrimination entre eux. » (Direction, CSC2)

4. Un problème de statut : la mésentente

La question de la discrimination nous met en face d'une contradiction. D'un côté, les valeurs des fédérations et du projet centre social semblent indiquer le sens d'une action en faveur de l'égalité, de la justice, et même parfois du droit (chap.1). C'est à ce titre que l'on peut comprendre le sentiment « d'évidence » prêté au thème et à sa place dans les centres sociaux. D'un autre côté, on constate divers malentendus autour de cette notion. Et plus encore, on observe que, dès que l'on s'arrête sur le nom de discrimination, ou lorsque l'argument surgit, une lourde tendance à la dénégation apparaît. Si celle-ci prend des formes très diverses, et plus ou moins subtiles, les différents procédés narratifs et explicatifs identifiés précédemment travaillent dans le même sens : le rejet d'une notion qui renvoie vers le groupe majoritaire et vers les professionnels une question relative à la place qu'il accorde en pratique aux publics. C'est ici que prend place l'idée de *mésentente*

La mésentente, dans son sens politique, est formulée par le philosophe Jacques Rancière. Celui-ci propose de voir la politique comme des *moments* où se jouent la possibilité de redistribuer les places dans l'ordre de la cité. Pour que ce changement ait lieu, pour que l'on rouvre le compte des voix reconnues comme légitimes, il faut que les voix minorisées se fassent entendre (d'où la centralité des conflits comme processus de reconnaissance des voix en présence). Or, si elles ne sont pas entendues, ce n'est pas parce qu'elles ne se font pas comprendre (ce qui relève d'un malentendu) ; c'est parce que, lorsque les minorisés parlent, le Majoritaire n'y entend pas une parole mais du « bruit ». Les voix minoritaires ne font pas sens pour le Majoritaire. Ainsi, « la mésentente n'est pas un conflit entre celui qui dit

77 DUBET F., *Les lycéens*, Paris, Seuil, 1991.

blanc et celui qui dit noir. Elle est le conflit entre celui qui dit blanc et celui qui dit blanc mais n'entend point la même chose ou n'entend point que l'autre dit la même chose sous le nom de blancheur. »⁷⁸ Le recours à ce concept doit ici permettre de comprendre ce qui se joue, dans l'ordre politique, lorsque les centres sociaux montrent qu'ils n'entendent pas les situations comme étant discriminatoires, ou qu'ils ne « peuvent pas entendre » la parole minoritaire qui évoque la discrimination.

Cette situation se répète. Elle s'est jouée avec le Collectif des animateurs des quartiers Nord de Marseille. « *Quand on commence à dire : les centres sociaux discriminent, je ne peux pas, je ne peux pas l'entendre, voila, c'est tout.* » (Direction, CSC 9) Elle se rejoue continûment avec le public des centres sociaux

« Elle me dit : oui de toute façon comme je suis maghrébine, je ne trouve jamais de travail. Et puis elle est hyper agressive dans ce qu'elle dit. [...] le fait qu'elle soit agressive dans le contact, fait que ça bloque le contact d'entrée. Et après sous couvert de son origine elle me dit : ouais mais ça marche jamais [...].

-Enq : Et vous pensez qu'elle est agressive pourquoi ?

-Dir : Ben alors on tourne en rond. Elle, elle dit... Elle est agressive parce que c'est sa nature. C'est quelqu'un...elle a une forte personnalité. [...] moi je lui ait dit que c'est important de travailler là-dessus et qu'on ne s'adresse pas aux gens... euh, c'est pas le quartier. Parce qu'elle, elle est comme ça, parce qu'elle dit que dans le quartier elle a toujours été comme ça pour un peu ... un peu se protéger parce que quelque part si elle veut pas qu'on pense qu'elle est fragile il faut aussi qu'elle ait cette posture là un petit peu dans le quartier. Mais ce que [...] Alors est ce que c'est parce qu'effectivement ils manquent d'une certaine ouverture d'esprit ? Ça c'est sûr.

-Enq : Mais en même temps quand cette jeune fille vient et vous dit qu'elle est discriminée, vous ne voulez pas l'entendre, c'est ça. ?

-Dir : Ben je trouve que... parce que moi je pense qu'elle n'est pas... c'est pas une question de discrimination liée à son origine. [...] Parce que je ne veux pas qu'ils s'arrêtent à ça ! Se dire il y a de la discrimination à l'emploi, parce que je suis maghrébine, on ne va pas me retenir sur une candidature. Non enfin. Je ne suis pas d'accord avec ça moi... je ne peux pas laisser dire ça ! je ne peux pas lui dire : oui tu as raison. Non. [...] on est sur d'autres paramètres qui pour moi ne sont pas du tout liés à la question de l'origine. Je ne peux pas laisser dire ça ! [...].» (Direction, CSC 7)

On voit ici que la logique d'insertion travaille à front renversé avec celle de lutte contre les discriminations. Le professionnel campant sur la première refuse tout simplement d'*entendre* et donc de « *laisser dire* » la discrimination. Cela se comprend, du point de vue de la mésentente : l'insertion repose sur une distribution des places, où le professionnel est agent d'un ordre majoritaire (dominant), et le public est renvoyé à un statut minorisé. S'il y a problème ou défaut, on présuppose que c'est nécessairement de son côté. Or, l'évocation de la discrimination renverse ce rapport, en mettant en scène les processus de minorisation, et en montrant qu'ils s'originent *avant tout* dans l'acte du Majoritaire. C'est cela qui n'est pas entendable pour des professionnels pris dans une relation asymétrique avec leur public. Relation dont ils n'entendent pas qu'elle est finalement hiérarchique. Aussi, lorsque le sentiment de discrimination est évoqué, lorsque l'hypothèse de la discrimination est

78 RANCIERE J., *La mésentente. Politique et philosophie*, éd. Galilée, 1995, p.12.

avancée, l'entente est rompue. Ceci, au double sens du terme : on ne peut plus entendre ce que dit l'autre ; car ce qu'il dit a rompu l'accord tacite (l'entente) qui maintenait l'ordre des places. C'est bien cette question de l'ordre des places que se propose d'ouvrir une approche politique de la lutte contre la discrimination. Or, on voit que cela génère inévitablement du conflit, de l'inconfort, en obligeant à rouvrir l'ordre effectif des relations de travail, entre les professionnels des centres sociaux (et autres) et leur public.

CHAPITRE 3 - CE QU'ON VOIT ET CE QU'ON ENTEND DANS LES CENTRES SOCIAUX. SIGNES ET TRACES DE LA DISCRIMINATION

La dénegation et la mésentente génèrent le sentiment global que la discrimination est assez rare dans les centres sociaux, si ce n'est inexistante par principe. Or, dans le même temps, et chez les mêmes interlocuteurs, on ne cesse de rapporter des situations de cet ordre. Celles-ci sont toutefois traitées comme des anecdotes, comme des cas particuliers. Il s'agit ici de rassembler ces exemples, de mettre bout à bout ces cas comme autant de mailles faisant trame. L'objectif premier est de montrer le caractère malgré tout répétitif et massif de telles situations, dès lors que l'on accepte d'entendre ces cas comme discriminatoires, ou du moins comme mettant en jeu d'une façon problématique la catégorisation ethnique, de genre, etc. Un second objectif sera de dépasser un principe de collection de faits, pour montrer leur agencement, sous la forme notamment de zones de tensions et de conflits au sein des centres sociaux (chap.4).

1. La pluralité des sources d'information et leur mise en commun

Pour présenter ces différents cas, il nous est apparu intéressant de partir d'une segmentation des statuts et des rôles. Ceci, parce qu'ils apparaissent, dans l'ordre du centre social, comme autant de sources d'information différentes. Un troisième objectif visé dans ce chapitre est en effet de montrer la pluralité des sources d'information sur la discrimination. Nous souhaitons par là rendre visible que finalement, toutes les catégories d'acteurs du centre social sont susceptibles de *voir* ou de *vivre* de telles situations. C'est pourquoi, dans la suite du chapitre, nous traiterons successivement des situations rapportées par le public, vécues par les directeurs, les animateurs, etc.

1.1. De la segmentation des statuts à l'individualisation du problème

Dans un contexte où la question de la discrimination n'est que rarement posée en équipe, au sein des centres, la segmentation formelle des statuts participe d'effacer la banalité du problème. Il en va manifestement de même au niveau des fédérations, ou au niveau inter-institutionnel de la convention-cadre : la discrimination n'est dans les faits pas posée comme objet collectif de travail. Certes, il y a de la parole et de l'échange au sein des centres, cela semble indéniable. Mais la question est ici de savoir, dans ces échanges et cette organisation collective, quel est le statut donné à la discrimination ? Le fait de ne pas constituer cette question en objet collectif de travail conduit à la maintenir dans une représentation particulière. Elle apparaît finalement comme une succession d'expériences singulières, subjectives et anecdotiques. De là peuvent aisément être embrayées des interprétations psychologisantes, qui rabattent le problème sur des questions de personnalités (fragiles, manipulatrices, anormales, racistes, etc.).

1.2. Sur l'enjeu d'un partage des vécus : l'exemple du Collectif des animateurs

Seule une mise en commun de ces expériences donne corps, place et sens à une question d'ordre politique. Seul le partage des vécus semble être un point de départ susceptible de permettre au collectif de se saisir des effets de minorisation de certaines paroles. Minorisation tout compte fait reproduite, au moins en partie, dans la segmentation fonctionnelle et dans la hiérarchisation des organisations de travail.

C'est ainsi que nous comprenons l'histoire, le sens et l'objet du Collectif des animateurs des quartiers Nord de Marseille. Dans ce regroupement au départ informel, puis progressivement institué comme organisateur de manifestations publiques, l'objet « discrimination » n'est manifestement apparu que de façon seconde, dans le temps. L'objectif initial, et somme toute principal, nous apparaît centré sur une double question : la reconnaissance professionnelle du métier d'animateur, d'une part ; et d'autre part, la mise en question du sens politique des organisations Centre social (et des fédérations). Il semble que ce soit la rencontre collective des animateurs se sentant minorisés, autour de ce double problème – un sentiment de minorisation de leur statut, et une critique à l'égard de la dynamique gestionnaire dépolitisant le projet des centres sociaux - qui ait conduit à constituer la discrimination (son hypothèse) comme le nom générique d'une situation commune de déqualification/disqualification vécue.

2. D'incessantes discriminations vécues par les habitants

Les centres sociaux sont régulièrement confrontés à des remontées de vécu discriminatoire exprimé notamment par leurs publics, et souvent aussi confirmés par les professionnels. De nombreux témoignages montrent en effet l'exposition répétée à la discrimination. Cette répétition opère sur la durée (à tous les âges de la vie), et se joue également dans tous les domaines de la vie sociale (école, loisirs, recherche de stage, emploi, logement etc.). En conséquence, cela concerne quasiment toutes les dimensions de l'activité d'un centre social (et, bien entendu, au-delà).

« Aujourd'hui une personne qui habite la cité C. qui se fait arrêter par un fonctionnaire de police, lorsqu'il montre sa carte d'identité et qu'ils voient qu'il [vient] [d'ici], ils ne le reçoivent pas comme si c'était quelqu'un qui habite le 8^{ème}, ou le Prado [...] les jeunes ils sont plus que confrontés à ce problème là. Lorsqu'ils sont arrêtés : alors tu habites C., alors toi aussi tu – l'amalgame- toi aussi tu trafiques...vous vous rendez compte ? Ça aussi c'est une réalité. » (Direction, CSC 11)

« [Moi je le vois surtout dans] l'emploi. Parce que je reçois énormément de jeunes et d'adultes et ils sont victimes de... [...] J'ai eu des gens au téléphone qui m'ont dit : non que ce soit des Gitans, des Arabes, des Noirs, j'en veux pas [...] Il y a encore une fois là... on cherchait un stage en pharmacie. Donc il téléphone : *“non, non, non”*. Je retéléphone aux mêmes, peut être 2-3 jours après, aux mêmes structures : *“oui éventuellement”*. Déjà, oui éventuellement, alors qu'il vient de dire non 3 jours avant... je note, *“est ce que je peux vous envoyer ce jeune ?”* *“Il n'y a pas de souci.”* Dès qu'ils le voient, réellement, je peux te le dire hein : c'est non. C'est un Black. Dès qu'ils le voient c'est non ! [...] Le jeune, il a dû arrêter l'école à cause de ce stage, le jeune Moussa, Black. [...] c'était un stage dans le cadre de sa scolarité. Il était en terminale. S'il ne

trouvait pas ce stage, il ne pouvait pas poursuivre en première année bac pro. Il n'a rien trouvé, il a arrêté l'école. » (Responsable secteur, CSC 2)

« Ces parents-là, quelque fois nous disaient qu'ils se déplacent dans certaines administrations et qu'ils sont très mal accueillis. Comme ils ne maîtrisent pas la langue française, qu'ils ne maîtrisent pas l'écrit, du coup, ils sont rejetés, renvoyés. » (Direction, CSC 11)

Les habitants donnent l'exemple d'un jeune qui a réussi un concours de police, mais qui n'a pas été pris malgré le fait d'avoir postulé dans tous les communes aux alentours : « on a postulé, il a écrit des lettres, on avait plus de 250 timbres ! Il a postulé dans les communes et on a entendu dire de tout, mais de tout ! [...] c'est-à-dire, un élu de la République, un premier adjoint d'une commune, qui te dit : *"ouais, je veux bien, mais tu imagines ? Si je prends un Arabe dans ma commune, c'est obligé, c'est le Front national qui va venir après"*. Moi je dis : *"c'est pas un Arabe que tu prends !"* [...] Il n'a même pas réussi à passer les tests, je veux dire, l'entretien ! Chaque fois qu'il postulait, arrivé à l'entretien, ben il ne passait pas à l'entretien. Moi je disais : *"mais laissez-le passer un entretien !"* Ils me disaient : *"il est trop jeune, trop sportif..."* Parce que là ce qui ne va pas ! il n'a pas réussi à passer ce cap là ! Donc les élus de la République, les premiers, ils devraient balayer devant leur porte ! [...] Donc comment voulez vous expliquer à un jeune, pendant 3 ans, pendant 3 ans, lui faire croire ! 3 ans ! Il a travaillé, il a réussi un concours ! Il a bossé ! Pendant 3 ans ! Il n'y croit plus. C'est fini hein.[...] » (Association d'habitants, CSC 8).

« Alors moi je me rappelle très bien de ce cas-là, alors ayant envoyé un monsieur [...] on avait envoyé un monsieur en tant qu'aide à domicile. C'était pas possible. [...] c'était rigolo, d'ailleurs : *"ben comment un monsieur peut faire aide à domicile ?"* voila. Par exemple ça c'est un cas, de la discrimination. Bon après, ils trouvaient l'idée sympathique. Bon après il y avait quand même une assignation de genre. » (Direction, CSC 9)

Ces deux derniers exemples ont ceci de particulier qu'ils montrent des tentatives pour résister à la discrimination. Dans le cas de l'aide à domicile, la discrimination a finalement été arrêtée, par le fait de questionner et donc de rendre saillant le caractère discriminatoire de la question/demande. Même si, comme le directeur du centre le note, « l'assignation au genre » a produit sa violence et celle-ci n'a pas été réparée.

Plutôt que de les entendre d'abord dans leur généralité, ces retours ou ces observations sont immédiatement réinterprétés et triés. On remarque diverses formes de hiérarchisation et d'arbitrage entre « *ce qui pose réellement problème* » et ce qui serait secondaire en matière de discrimination. Cela peut être d'un point de vue thématique, sectoriel, ou encore par critère de discrimination. Chacun, à partir de son intérêt et de sa « sensibilité » à la question, sélectionne l'information très en amont : « *Là il y a une question qui me tient particulièrement à cœur si on parle de discrimination, pour le coup l'approche par le genre... Euh... l'égalité homme/femme c'est un des axes forts qui est le nôtre ici.* » (Direction, CSC 9). Il s'opère, d'emblée, l'arbitrage entre ce qui sera considéré comme discrimination et ce qui sera exclu de cette catégorie, déterminant tout le processus de réponse : « *Enfin après il faut faire la part des choses, il y a victime et victimisation. Parfois il y a des personnes, des situations, des cas, ils sont victimes de discrimination. Rien que pour le nom.* » (Responsable de secteur, CSC2)

3. Les discriminations vécues dans les activités des centres

La discrimination dans l'accès aux campings, lors de camps de vacances, apparaît d'une exceptionnelle banalité. L'expérience est tellement répétitive, qu'on la banalise au point de l'oublier. *« C'est du quotidien tellement qu'on le voit plus. »* En témoigne le fait qu'elle n'apparaît souvent pas « spontanément » dans les entretiens, alors même qu'elle est vécue comme quasi systématique. *« [...] Il faut savoir que j'ai beaucoup de collègues qui sont directeurs de centres sociaux, qui souhaitent aller dans des parcs d'attractions, et il faut savoir qu'il y a beaucoup de parcs d'attraction de la région PACA qui ont fait appel à des listes rouges et qui n'acceptent pas certains centres sociaux. »* (Direction, CSC 11) Ce type de situations peut faire l'objet de diverses tactiques de résistance, sur lesquelles nous reviendrons (chap.5).

Quoiqu'il en soit, cela montre que les activités organisées par les centres sociaux peuvent devenir une scène où se jouent des pratiques discriminatoires. On verra, autour des cas de résistance, que cette scène est extensible : on peut y convoquer d'autres acteurs, pour tenter d'infléchir le jeu. Mais on verra aussi à la fois le coût et l'incertitude de telles tactiques, souvent vouées à l'échec du fait d'une discrimination finalement entérinée y compris par les pouvoirs publics. La discrimination qui se produit dans les activités des centres ne peut donc être réduite à la seule responsabilité des centres sociaux. Il faudra envisager, dans les pistes de travail, la mise en place d'un cadre de travail à l'échelon du département ou de la région, par exemple, avec les services de l'État, les organismes de tourisme ou la fédération des professionnels gérant les discothèques, et les centres sociaux pour faire évoluer les pratiques, agir en cas de constat de pratiques discriminatoires, et pour engager des procès à l'égard des services qui ont malgré tout des pratiques discriminatoires.

4. Les cas de discrimination et d'ethnisation concernant les salariés

Les discriminations vécues par le public et par les équipes ne sont pas séparées. Tout au contraire, elles fonctionnent ensemble, selon un ordre parfois ethnicisé et/ou sexisé, et parfois discriminatoire, qui contribue à organiser de l'intérieur les centres sociaux. Si l'on se penche sur les situations de discrimination produites par/dans la pratique d'animation, par exemple, on observe que les catégories de la discrimination qui sont utilisées concernant le public ont des effets également sur la configuration des équipes.

4.1. Des logiques discriminatoires de recrutement

On trouve parfois des argumentaires qui soutiennent des pratiques discriminatoires dans le recrutement. Dans l'exemple suivant, les catégories de genre masculin/féminin sont pensées comme nécessaires à l'éducation – ce qui est une croyance assez largement partagée dans l'univers professionnel. Cette idée entraîne un recrutement sexué (homme/femme), qui peut

être contraire au droit. Le passage de la catégorisation à la distribution des tâches opère par la naturalisation implicite de la catégorie de genre (on tient le féminin/masculin pour des différences de nature). Elle est mise en œuvre sous la forme d'un tri entre les sexes : animatrices en face de filles, animateurs en face des garçons. Ce raisonnement met implicitement en jeu des préjugés sexistes quant aux compétences sociales : autorité pour le sexe mâle ; soin pour le sexe femelle.

« Au niveau de l'espace jeune, la question s'était posée. Un temps on avait des animateurs, et on a instauré ça, c'est d'embaucher une animatrice et un animateur systématiquement. Parce que quand il y a deux animateurs, on s'est rendus compte que les activités tournaient vite à... des activités stéréotypées, clairement marquées masculines et qui ne permettait pas de toucher le public féminin. Alors à un moment donné les filles, elles ne trouvent pas leur place. Alors vous n'avez même plus la capacité à un moment donné à discuter avec et à aborder la question avec les jeunes demoiselles. [...] On l'avait fait l'année passée et ce qui nous a permis à un moment donné d'avoir un public féminin et de monter des actions par exemple sur la prévention avec elles, sur les questions d'égalité avec elles, parce qu'on a constaté à un moment donné qu'il y avait des discours qui étaient concordants, mais déséquilibrés en termes d'égalité. Alors vous allez avoir des mecs qui vous disent "*c'est moi qui commande*" et la jeune demoiselle va te dire "*oui oui c'est vrai, c'est normal c'est un mec*". En rééquilibrant, en permettant d'avoir une équipe euh... d'une animatrice et d'un animateur, ça vous permet déjà de capter ce public-là et par la suite, il y a le travail qui se fait. » (Direction, CSC9)

On voit ici que les rôles de genre sont « joués » tant par les animateurs/trices que par les publics. Au lieu de rompre les codes de cette entente tacite, et de travailler sur les rapports au genre et sur la production des inégalités *entre les genres* (et pas seulement « pour les filles »), on prend en compte les critères de sexe dans le recrutement. De telles formes de gestion discriminatoire visent, on le comprend, à se faciliter la tâche. Mais dans ce schéma gestionnaire, on reporte sur les conditions d'embauche les problèmes rencontrés en termes de rapport au public (ou entre les publics). Et pour ce faire, on fait *recirculer*⁷⁹ les stéréotypes de genre, lesquels apparaissent finalement partagés entre les publics et les professionnels.

Une question équivalente se joue concernant le rapport au territoire. Des règles d'embauche sont édictées en fonction du lieu d'habitation des salariés, conduisant en fin de compte à refuser l'embauche d'animateurs « du quartier », au moins pour travailler au sein de ce territoire. De telles règles apparaissent institutionnalisées, et font l'objet de prescriptions de la part des financeurs ou de certaines fédérations. Initialement édictée en réaction à la logique ethnicisée des « grands frères », cette règle apparaît aujourd'hui fonctionner comme une nouvelle forme d'ethnicisation et de discrimination.⁸⁰ Si l'on se situe du côté des salariés, ce critère de recrutement est très clairement vécu comme une discrimination.

79 BUTLER J., *Le pouvoir des mots. Politique du performatif*, Paris, éd. Amsterdam, 2004.

80 Ce point a été longuement et à plusieurs reprises discuté lors du comité de pilotage, qui reconnaît que cette règle, même si elle n'est pas écrite, « constitue une demande fréquemment émise par l'ensemble des institutions. Il existerait là une sorte de défiance par rapport au recrutement de jeunes du quartier ». Cette règle dépasse donc des considérations pédagogiques qui ont pu initialement la justifier (ne pas enfermer des professionnels sur « leur quartier », pour permettre une formation et une expérience générale et non spécifique). Voir notamment : ISCRA-Est, « Note n°9 : Compte-rendu du comité de pilotage du 26 janvier 2010 ».

« Je vais sur une structure [...] et je postulais à un poste de responsable de secteur-jeunes. Ben moi je me suis sentie victime d'une discrimination à double sens. Premièrement, en tant que femme parce que très souvent...bon on commence à en avoir de plus en plus de filles à ce type de poste, sous prétexte qu'elles s'occupent de jeunes 13-25 ans, donc j'ai été victime de ça et en plus étant d'origine algérienne. Je l'ai vécu en tant que tel... il m'a été difficile de... jusqu'au jour où j'ai pris mon courage à deux mains, je suis allé voir le responsable de la structure, j'ai demandé des explications. On me dit : *"oui oui, mais en fait, tes compétences ne sont pas remises en question, tes diplômes non plus, mais en fait"*...et en fait ça a été une troisième discrimination : *"c'est parce que tu habites le coin"*. Donc quand on m'a dit ça j'ai dit : *"c'est très bien, c'est la troisième discrimination sur un même sujet"*. Et je lui ai répondu, pour justement le laver de toute mauvaise conscience⁸¹, j'ai dit : *"mais de toute façon, votre structure ne mérite pas mes compétences"*. » (Salariée, CSC 8)

3.2. La violence de l'ethnisation des tâches et de l'assignation identitaire

Les salariés des centres sociaux subissent des assignations identitaires, y compris de la part de leurs collègues. La répartition spécifique des tâches est parfois redoublée d'allusions ethniques, de « *renvois aux origines* » :

« [Il y en a] des résistances et des renvois aux origines... je suis quelqu'un de plutôt zen, mais voilà on me dit : je suis ça, sans l'être. [...] Si je peux me permettre, je pense que c'est aussi le contexte. Pour en revenir à ce que disait [la directrice], c'est pas facile et les gens avec qui ont travaillé... pour avoir un peu travaillé en tout cas avec les animateurs de [CSC 5], et avec [un animateur] quand on a fait l'expo... Là c'était pas sur la discrimination, mais sur "vivre tous ensemble avec l'apport des étrangers"... » (Association, CSC 5)

Cette expérience n'est pas systématique. L'ethnisation n'est pas permanente, mais devient plus ou moins saillante dans certaines situations. Et cette variation même en rend plus difficile la dénonciation, car le recours aux catégories ethniques est fortement lié à une situation donnée, dans laquelle ces catégories apparaissent aux yeux de tous – sauf de celui qui le subit – comme « naturelles ». Le partage de ces codes et stéréotypes fait aussi que celui qui subit est singulièrement isolé lorsque cela se produit. La polarisation et l'asymétrie deviennent alors extrêmes, entre celui qui subit cette assignation mais ne peut la dénoncer, au risque de confirmer les autres dans leur croyance ethnique, et celui qui assigne et ne voit rien de ce qu'il produit. L'assignation identitaire, parce qu'elle est invisible pour celui qui la produit, se double d'une imposition implicite au silence : on ne peut même pas en parler, tant ces micro-pratiques relèvent de l'implicite. L'invisible fait l'indicible.

« C'est du ressenti, je ne dis pas qu'ils ont dit des choses. Mais je pense que voilà, ça confirme bien, enfin moi j'en suis convaincue, c'est que les gens ont du mal à dire et après on peut bien s'entendre avec des gens, quand on a soi-même des a priori. [Par exemple] je parle sainement avec [Directrice, CSC 5] et tout, peut être que j'aurais du mal le jour où voilà, moi, il me semble[ra] qu'elle est un peu heu... j'aurais du mal à lui dire. Ce qui n'empêchera pas que je travaille avec elle. Mais quelque part, je vais l'avoir là [fait un geste signifiant : en travers de la gorge]. » (Association, CSC 5)

81 On voit ici que l'expérience de minorisé peut produire une conscience dédoublée. Conscience de la violence subie ; et conscience de l'inconscience de celui qui la produit. Aussi se retrouvent-ils parfois, comme l'analyse si finement cette professionnelle, à porter pour l'autre sa propre déculpabilisation...

L'absence de visibilité collective de cette situation d'ethnisation n'en produit pas moins ses effets de violence ; elle la souligne et la redouble, au contraire. Mais de cela, on ne peut parler au sein du collectif de travail, qui se retrouve sans même le savoir complice d'une violence et vecteur du silence. La parole ne peut avoir éventuellement lieu qu'ailleurs : « *[La parole] c'est ce qui manque, et moi pour l'avoir vécu avec des professionnels, je ne parle pas des gens de [CSC 5], [...] avec des professionnels, on essayait un peu de parler de cette thématique là [...] et moi je le garde bien ancré, parce que ça m'a fortement marqué, et je me suis dit que jamais plus je ne referai ça.* » (Association, CSC 5) On comprend ici l'importance d'espaces possibles de parole et de reconnaissance comme le Collectif des animateurs des quartiers Nord de Marseille : ils offrent au minimum un espace où la tension peut être déchargée, et où ces rapports et leur violence sont compris par les pairs, et réinterprétés⁸². Mais il est significatif de la mésentente, que cette fonction si nécessaire de restauration comme pair (comme égal) ne soit pas entendue, localement.

3.3. Minorisation et mise en cause du statut professionnel

Les directeurs et directrices d'équipements, notamment, sont fréquemment renvoyés à une *minorisation*. Les interactions avec le public, avec des collègues des centres sociaux ou avec d'autres professionnels, les confrontent à des préjugés ethno-raciaux et/ou de sexe et/ou d'âge, qui fonctionnent alors comme une mise en doute de leur statut professionnel. On voit ici l'effet pratique de la minorisation en tant que déni de capacité : un jeune âge, un statut ethnique, etc., sont souvent tenus pour des signes d'une probable incapacité à tenir un statut professionnel de direction. Les anecdotes sur ce plan ne manquent pas. Elles témoignent sur un mode minoré (tenu pour négligeable), d'un processus de *minorisation* produisant une violence majeure (d'une grande intensité). La banalisation de ces situations, au double sens du terme (fréquence et intensité), est souvent utilisée par les professionnels concernés à des fins de protection psychologique : on apprend à « laisser couler » ou à « laisser glisser », à « ne pas s'y arrêter ». On en minimise la portée. Ce qui peut donner à tort le sentiment d'une faible importance de la situation.

« Il y a des gens qui demandent le responsable et quand je leur dis que c'est moi, on dirait qu'ils en doutent. » (Direction, CSC 10)

« Lors d'un recrutement, il y avait une jeune femme [qui attendait à l'accueil], je lui demande si elle vient pour l'entretien ; elle me fait "Ab, vous aussi ?". Je lui dis "Non, c'est moi qui vais vous "entretenir" !... C'est malheureux à dire, mais j'ai encore à prouver... » (Direction, CSC 10)

Comme l'analysent parfaitement les professionnels concernés, la répétition de cette expérience a pour effet d'entériner une différenciation de tendance systématique : on fabrique des statuts ethnisés, et l'on contraint les professionnels à « en faire plus » pour attester de leur capacité à tenir le poste. Cette situation introduit de la dissymétrie, jusque dans les équipes, car la tactique visant à « en faire plus » devient tendanciellement

82 HONNETH A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, éd. Cerf, 2002.

permanente : « *[La responsable du secteur familles] me dit : "t'en fais trop" en termes de politesse, et tout... "Tu devrais faire ça et c'est tout"...* » (Direction, CSC 10) L'une des modalités de résistance peut être de contester de tels attendus implicites, et de revendiquer un égal « droit à la médiocrité » :

« Mais par contre moi je plaide aussi... on a le droit à la médiocrité. [...] même si on prend quelqu'un du réseau qui a été embauché, il a le droit d'être idiot comme celui que vous avez recruté avant. [...] parce que nous on va nous demander d'être meilleurs, pas meilleurs chercheurs de financement, des meilleurs trouveurs de financement [...] on va demander qu'on soit absolument infaillible sur l'ensemble des questions de gestion du personnel, de gestion de projet, le lien avec la population, les partenaires et j'en passe. [...] » (Direction, CSC 3).

Mais on observe aussi qu'une autre réponse, parmi celles effectivement adoptées, peut être paradoxalement de recourir à une ethnicisation et une sexisation plus systématiques des tâches. En cherchant à éviter la confrontation directe à ce type de situation, avec le risque de violence et de conflit qu'elles contiennent, on anticipe les effets en les instituant – ce qui décharge certes les professionnels d'avoir à affronter chaque fois la violence, mais entérine en même temps une disqualification professionnelle.

« Dir : C'est plus facile quand c'est [la responsable du secteur familles] qui négocie, ça passe mieux. Des fois je l'utilise pour aller négocier... »

Enq : ... parce qu'elle est "blanche" ?

Dir : Je n'osais pas le dire comme ça, mais oui, parce qu'elle est "blonde", et "blanche"... » (Direction, CSC 10)

3.4. Les présupposés ethniques du métier de direction

Dès le début de ce travail d'étude, et tout au long de celui-ci, la question du recrutement des directeurs et des conditions d'accès aux postes d'encadrement des jeunes des quartiers s'est posée. Au niveau du comité de pilotage, et donc des financeurs comme des fédérations, on dénie *a priori* toute pertinence à l'hypothèse de discrimination dans le recrutement. L'un des arguments majeurs, pour soutenir cela, tient à la méthode : une procédure de recrutement désormais objectivée, et surtout collective, associant centres sociaux, fédérations (selon le cas) et financeurs.

« On a déjà présenté plusieurs fois le mode de recrutement (...) Il faut savoir que le recrutement des directeurs est une question partagée par les centres sociaux, - qui sont autonomes dans la gestion – et leurs partenaires. Nous avons travaillé avec l'ANPE, avec une méthodologie. » (Fédération, CSC)

« Je pense que ça se passe de la façon la plus parfaite qui soit, pour y assister, je confirme ce que dit [l'Union] » (Institution)

Cet élément est important, dans la mesure où l'on sait – en particulier à travers les travaux sur la discrimination dans l'intermédiation à l'emploi et sur l'entreprise – que l'objectivation des procédures, et l'affaiblissement du huis-clos qu'est le recrutement peut être un élément déterminant pour tenter de limiter les discriminations, au moins celles, directes. On sait toutefois aussi que les procédures en elles-mêmes, quand bien même elles seraient en

grande partie informatisées⁸³ ou technicisées, sont insuffisantes à garantir la non-discrimination. On sait aussi que les groupes tendent à produire des arrangements qui reproduisent des effets d'huis-clos. A cet égard, le caractère partagé entre fédérations et institutions de la procédure, non seulement n'est pas une garantie définitive, mais pourrait même parfois jouer en sens inverse. Le témoignage de la présidente d'un centre social vient indiquer la prégnance de ces formes de jugement, dans le processus de recrutement :

« Quand M. [Directeur] s'est présenté, vous savez que j'étais dans une commission de 6 personnes et donc, pas tous étaient pour. [...] il y avait la Ville, le conseil général, régional et la CAF. C'est tous ceux qui nous subventionnent automatiquement. Et quand lui... j'ai...j'ai décrété que... Parce que c'est moi qui devais en dernier dire oui ou non pour la personne [retenue pour le poste de directeur] [...] les décideurs ils étaient avec moi, on a fait passer un test, un entretien avec des tests et à la suite de ça, il restait 3 personnes qui étaient capables, vous voyez ? [...] Mais quand il a fallu, comme j'avais le pouvoir de décision à la fin, ils n'étaient pas d'accord parce que c'était M.. Voyez la différence ?

Enq : et pourquoi ça posait problème ?

Prés : ça posait problème parce que [...] il était "jeune", voyez ? Discrimination. [...] C'est ce que je veux vous dire, c'est jamais les personnes comme nous qui sont en bas qui font de la discrimination, c'est toujours les hauts placés. [...] Ça et aussi parce qu'il était maghrébin. [Ca] ils l'ont pas dit [mais] vous savez, on s'en aperçoit quand on discute avec quelqu'un s'il a un a priori sur le faciès, on s'en aperçoit, hein. Je ne sais pas... dans le sens où ils voulaient une personne plus âgée, une personne plus à leur image à eux. » (Présidente, CSC 2).

Plus généralement, les entretiens ont confirmé l'existence d'enjeux et d'effets de représentations concernant la fonction de direction dans les centres sociaux. « *On ne peut pas confier [cette place] à n'importe qui* », estime-t-on généralement, pour justifier une sélectivité⁸⁴. La professionnalisation du travail social, et singulièrement de l'animation socioculturelle, s'est accompagnée d'une normativité et d'une technicité plus grandes - cela est connu. Le rôle gestionnaire des directeurs s'en est trouvé accru, et ce faisant la place des financeurs dans le contrôle du recrutement. Parmi les justifications de la sélection, notons ici deux points. Le premier a trait aux conceptions du rôle des directeurs ; le second touche à la présence de logiques ethnisantes dans les façons de penser la question. La mise en relation des deux peut donner une image de l'effet des préjugés ethno-raciaux dans les processus de recrutement – même si cela resterait à vérifier en actes.

- Certains financeurs peuvent concevoir la direction d'un centre social dans des termes de gestion et de contrôle, où « l'autoritarisme » est tenu pour une qualité : « *Quelqu'un de bien, avec de la poigne* », « *une femme à poigne, qui est très bien* » Cette représentation du métier est tributaire d'une conception des centres sociaux comme relais des pouvoirs publics. Ce qui rentre alors en tension avec la logique associative. Le « pas n'importe qui », qui justifie la sélectivité, entre en conflit avec les visées

83 La question se pose, par exemple, concernant l'orientation scolaire et l'affectation dans les filières. Cf. DHUME F., SAGNARD-HADDAOUI N., *La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine*, ISCRA-Est, 2006.

84 Rappelons ici l'intérêt de distinguer entre une logique discriminante (différenciation, au sens étymologique...) et une logique discriminatoire (...fondée sur des critères prohibés, au sens juridique).

démocratiques de l'idéal associatif, au sens où la démocratie est précisément le modèle présupposant que « n'importe qui » est également capable de décider⁸⁵. Ainsi, évoquant un centre social qui a connu des tensions mettant en jeu l'accusation de « discrimination », un interlocuteur fait référence à ces contradictions de modèle au sein des représentations de la fonction de direction :

« le CA était incompétent et lui a lâché la bride [au directeur]. L'Union est en train de les former [les membres du CA], car il faut qu'ils le tiennent en laisse [le directeur], le contrôlent. (...) Le problème, c'est que comme c'est un système associatif, on ne peut pas le faire tourner. » (Institution)

- Les entretiens laissent entrevoir que, lorsqu'un centre social connaît une difficulté, on peut recourir, au nom d'une « reprise en main », à une sélection sur motif ethno-raciale. Pour ce qui concerne le recrutement dans un centre autour duquel il semble y avoir eu un conflit avec le Collectif des animateurs, le recours à l'ethnisation sert des enjeux stratégiques, pour les pouvoirs publics :

« J'aurai poussé pour lui, car il était Maghrébin. Il avait bien sûr toutes les compétences. A [centre social], c'est ce qu'il fallait, pour couper l'herbe sous les pieds au Collectif d'animateurs. » (Institution)

Autre exemple : dans un quartier défini d'une manière ethnisée (« *une copropriété avec deux communautés, maghrébine et comorienne* »), les institutions publiques tentent de justifier une sélection qui fait intervenir consciemment des catégories ethno-raciales. On explique paradoxalement l'absence de discrimination par le recours aux critères raciaux. « *Si on discriminait, M. Y n'aurait pas été choisi et on aurait [embauché quelqu'un issu des « communautés »]. On a recruté une personne qui était une "tête blanche", car ils n'en voulaient plus dans le quartier. C'est un quartier très dur* » (Institution). La justification des pouvoirs publics est alors la volonté affichée de contrecarrer une ethnisation et une pression du quartier en faveur de « *l'appropriation* » ethnique d'un centre social. On peut à tout le moins s'interroger sur la capacité d'une « gestion ethnique » des problèmes publics à endiguer les processus d'ethnisation. Quoiqu'il en soit, il apparaît que le statut de direction est implicitement défini à partir d'attendus ethnisés.

3.5. L'ethnisation des fonctions de représentation institutionnelle

Tant les postes de direction que les conseils d'administration sont concernés par des fonctions de représentation institutionnelle. Autour de cette fonction et de ces statuts se jouent des attendus ethniques, concernant notamment la « représentation des communautés ».

« Jusqu'à quelque temps, on nous... moi je recevais un courrier en m'invitant à manger à la Région en tant que représentant de la communauté maghrébine⁸⁶. Moi ça me choque. [...] Moi

85 RANCIERE J., *La haine de la démocratie*, Paris, éd. La Fabrique, 2005. On a vu dans la revendication d'un égal « droit à la médiocrité », évoquée ci-avant par un directeur, combien cette question est déterminante.

86 Voir aussi sur ce point le texte critique de Malika Hadbi. [En ligne. URL: <http://yahoo.marseille.bondyblog.fr/news/pourquoi-la-region-invite-t-elle-la-communaute-maghrébine-a-diner>]

ça me choque. Ça va à la poubelle hein. [...] je pense que comme j'occupe un poste de directeur sur le territoire, euh... peut être, c'est comme ça que moi je le ressens, je suis censé être un représentant de la communauté maghrébine en France. [...] Je pense que c'est parce que je vis dans ce quartier là, que je suis responsable d'un centre social qui touche une population large sur un territoire, et que je m'appelle K. Donc on s'est dit, ben voilà, on l'a mis dans une case, lui c'est un bon représentant de la communauté musulmane. Moi ça me choque, moi ça me choque, donc ces invitations là, elles vont à la poubelle. Pourtant c'est la Région PACA, même si aujourd'hui on est dans ce truc là, on a tendance à croire que la droite dure à des problèmes avec ces questions là, voilà, là c'est une Région PS, et on a ce type d'initiative là. (Direction, CSC 8) »

Cela n'est évidemment pas sans conséquences sur les rapports sociaux locaux, et plus largement sur la banalisation des catégories ethno-raciales dans et autour des centres sociaux. On peut repérer au moins deux conséquences qui touchent directement les centres sociaux. D'une part, cela génère du soupçon sur les modes de recrutement, en donnant à penser que les critères de « représentation » ethnique sont à l'œuvre :

« Dir : On est vraiment sûr de l'interprétation, on est dans des choses qui ne sont pas vérifiables, honnêtement ça me gêne un peu d'en parler. En plus je suis, comme le dit le président de la région, je suis un représentant de la communauté musulmane et la preuve c'est que je suis en poste de directeur, donc in fine pour moi il n'y a pas eu de discrimination. [...] »

Enq : Donc ça veut dire que vous vous posez la question d'une discrimination probable sur votre poste de directeur ?

Dir : Oui, sincèrement oui. (Direction, CSC 8)

D'autre part, des critiques se font entendre concernant la « représentativité » ethnique des conseils d'administration⁸⁷ à l'égard des territoires :

« Aujourd'hui aussi sur la question des discriminations, au moins dans les organisations, on s'aperçoit que même dans [la composition des] conseils d'administration [...], pas forcément beaucoup de personnes vivent dans la zone de vie sociale du centre social. C'est une certitude. Et aussi au niveau des personnels élus, [...]. Donc ça c'est sûr. Et enfin sur l'organigramme on s'aperçoit que sur les publics...sur les personnels en lien avec les publics, dans certains quartiers je parle, dans les quartiers populaires, on reconnaît le fait que ressembler à la population c'est bien, mais au niveau de la direction c'est plus le cas. [...] [Historiquement le centre social] c'était un outil, beaucoup plus, à mon sens, d'émancipation, qui permettait...qui ressemblait à la population avec tout le côté militant qui existait, et aujourd'hui on est de moins en moins militant quoi. » (CSC 3)

Quelle que soit l'interprétation à donner à cette dernière critique – dénonce-t-on une perte de pouvoir des habitants sur le centre social ? Ou le sentiment d'une logique de plus en plus gestionnaire des fédérations ?... -, on voit à travers elle que la question de la représentation institutionnelle s'ethnicise. On peut alors s'interroger pour savoir en quelle mesure ne demande-t-on pas aux centres sociaux, de moins en moins de « rassembler », et de plus en plus de « ressembler » à la population de leur « zone de vie sociale » ?

⁸⁷ Les centres sociaux des Bouches-du-Rhône sont, pour une grande partie, gérés directement par les fédérations. Cette approche a été encouragée par les institutions publiques finançant les centres sociaux, qui y ont vu l'opportunité d'un accroissement du contrôle sur la gestion des centres. Beaucoup de centres n'ont donc aujourd'hui plus de conseil d'administration propre, mais dépendent des fédérations. Ce système fait l'objet de critiques, de la part d'un certain nombre d'acteurs « de terrain », tant au sein des centres que dans les quartiers.

5. L'ethnisation des politiques publiques locales

Les remarques précédentes sur l'ethnisation des fonctions de représentation institutionnelle prennent sens dans un processus plus large d'ethnisation des politiques publiques. De ce point de vue, les centres sociaux sont souvent « aux premières loges » pour observer les stratégies relatives à la gestion des quartiers populaires. D'abord, ils évoluent souvent dans un contexte politique où la discrimination en raison de l'appartenance partisane semble instituée. Ensuite, ils sont souvent implantés dans des territoires où le clientélisme ethnique est très développé. Ceci n'est bien sûr pas propre au département des Bouches-du-Rhône⁸⁸, mais nos interlocuteurs semblent le vivre comme une « spécificité locale », au moins dans l'intensité du processus.

Dans des communes ou des quartiers où les rivalités électorales sont transférées dans les jeux d'influence entre collectivités, par exemple, les acteurs des centres sociaux notent qu'« *il y a beaucoup de clientélisme ; il y a un financement des associations en échange d'un marchandage des votes* ». Dans des quartiers à fort enjeu électoraliste, ils notent une activité associative « de quartier » variable selon le calendrier électoral.

« Il y a 26 associations [dans le secteur] dont seulement 6 sont actives. Au moment des élections, elles brassent beaucoup d'argent. Ça fait beaucoup de tort, cette utilisation des associations, car les associations aujourd'hui ont beaucoup de mal à avoir des financements. » (Direction, CSC 7)

« Nous on est très sollicités toutes les semaines, parce qu'il y a des pressions de ces politiques pendant les campagnes électorales » (Direction, CSC 11)

Cette situation de clientélisme est fort ancienne⁸⁹, et elle est localement d'autant plus soulignée (quoique toujours « entre-deux portes ») qu'elle a donné lieu à enquête judiciaire⁹⁰. Ces pratiques mettent en jeu la représentation ethnique des territoires et des populations – la vie des Blogs sur Internet est à ce titre fort bavarde. Les territoires sur lesquels agissent les centres sociaux peuvent apparaître comme offrant des conditions propices à la systématisation de telles pratiques⁹¹. Lesquelles deviennent en retour de nouvelles formes de régulation des territoires par l'ethnique.

88 TAFANI P., *Les clientèles politiques en France*, Paris, éd. du Rocher, 2003.

89 MATTINA C., « Régulations clientélares. Relation de clientèle et gouvernement urbain à Naples et Marseille (1970-1980) », intervention aux Cafés géographiques, Aix-en-Provence, octobre 2004. [En ligne], URL : http://www.cafe-geo.net/article.php3?id_article=547

90 D'après la presse, une instruction a été ouverte concernant le détournement présumé de quelques 700.000 € des fonds publics de la Région, pour financer des « associations fictives » servant de support au clientélisme électoral.

91 SANMARCO P., « Pourquoi les élus cèdent-ils à la tentation du clientélisme ? L'exemple de la région Provence Alpes Côte d'Azur », in *Revue internationale de psychosociologie*, 2008/3.

CHAPITRE 4 : ZONES DE TENSIONS ET OBJETS DE CONFLITS. LA PART D'ETHNIQUE DANS L'ORDRE DES CENTRES SOCIAUX

Les différentes situations dans lesquelles se jouent l'ethnisation des pratiques se cristallisent dans différentes scènes typiques. Elles relèvent d'une logique propre à la construction du champ de l'animation socioculturelle, si l'on considère que l'émergence de ce champ s'est constituée autour des grands ensembles et de leur gestion⁹². Pour comprendre les rapports des centres sociaux aux questions d'ethnisation et de discrimination, il faut donc mobiliser une approche de type systémique. Nous ramènerons ici quelques éléments relatifs aux tensions qui traversent ces associations, ces équipements, et les champs professionnels. Après avoir indiqué la présence de discrimination et d'ethnisation dans l'univers des centres sociaux (chap.3), cette montée en généralité de l'analyse vise à proposer une compréhension de la façon dont l'histoire et le contexte général participent de produire une part ethnique de l'ordre des centres sociaux. D'anciennes questions se rejouent en effet, sous la forme de dynamiques d'ethnisation et de discrimination. Se re-saisir de ces dynamiques permettra peut-être d'éviter, tant une focale culpabilisatrice, qu'une occultation de cette part de la réalité.

1. Une dynamique d'ethnisation, entre fruit d'une histoire et enjeux actuels

Une partie des équipements des grands ensembles⁹³, puis de l'émergence de la politique de la ville, s'est appuyée sur un problème défini comme la violence d'une jeunesse progressivement ethnisée⁹⁴. Ceci entraîne des conséquences multiples, tant au plan des pratiques professionnelles que des institutions sociales.

Dans la logique de l'animation socioculturelle, les valeurs qui sous-tendent le développement des dispositifs publics, et plus encore le sens qu'ils produisent, sont le plus souvent une sorte de point-aveugle. Les animateurs sont pris dans l'injonction à faire. Et ils finissent par perdre les capacités critiques de déconstruire les logiques imposées. Pris dans des injonctions, en outre souvent contradictoires, ils ne savent pas toujours comment les retourner afin de se les réapproprier⁹⁵. La multiplication, ces dernières années, des dispositifs de la politique de la ville, qui signe le retrait financier de l'Etat et un changement de cadre d'action, a fini de brouiller les pistes. L'action s'est faite plus normative ; et l'injonction plus

92 BATAILLE J.-M., « Origine de l'animation : l'hypothèse Boltanski », in *Agora Débats/jeunesse*, Injep, n°36, 2004.

93 BESSE L., *Les MJC, de l'été des blousons noirs à l'été des Minguettes 1959-1981*, Rennes, PUR, 2008.

94 ESTEBE P., *L'usage des quartiers*, op. cit., pp.81-89 ; DUBET F., MARTUCELLI D., *A l'école, sociologie de l'expérience scolaire*, Paris, Seuil, 1998, pp.134-135.

95 Nous avons observé cela notamment du point de vue d'une fédération de centres sociaux, et plus largement autour de l'objectif de « partenariat ». Cf. DHUME-SONZOGNI F., *La coopération dans l'action publique*, op. cit.

productiviste, avec la diffusion du néolibéralisme au sein même des politiques publiques.⁹⁶ Les animateurs savent mettre en œuvre les dispositifs, mais n'ont guère de visibilité sur les conséquences de ceux-ci à court ou moyen terme. Les centres sociaux essaient d'affirmer leurs valeurs en les refondant éventuellement dans un discours économique⁹⁷, mais ils subissent peut-être plus qu'ils ne négocient les modifications des rapports de force relatives aux financements et aux orientations (mise en concurrence, etc.).

Toutes ces logiques traversent l'action, cristallisant tout particulièrement autour de certaines questions. Celle du recrutement est symptomatique. Le recrutement des « postes B », dans les centres sociaux, a d'abord été louée comme une nouvelle façon de prendre en charge des publics « de quartier ». Elle a par la suite fait l'objet d'un retournement d'interprétation, posant aujourd'hui le problème de sa reconversion (§ 2). Ce qui est rendu difficile en l'absence d'un regard critique de l'ensemble du processus. Un autre thème vient de plus en plus interpellier les centres sociaux, et l'animation socioculturelle. Ce sont les discussions autour des pratiques religieuses et du statut de la « laïcité ». Cette zone de tension est l'héritage d'un croisement de logiques, et le fruit d'une instrumentalisation politique de la question depuis au moins les années 1980. L'imposition par l'extrême-droite de l'équation « immigration = problème », dans le débat public a durci et réorienté la perception des publics « immigrés et issus de »⁹⁸. Mais aussi, la résurgence d'un nationalisme fondé sur une approche ethnique de la nation, a fait cristalliser la politique publique autour du thème de « l'intégration », au tournant des années 1990⁹⁹. Tout cela, notamment, rend plus compliquée l'approche du phénomène de résurgence des identifications religieuses, qui est caractéristique de l'époque. Le grand retour du thème historique de la « laïcité » en est une conséquence (§ 3). Enfin, nous reviendrons sur la question du territoire des centres sociaux. Les tensions autour de la définition et de la gestion de celui-ci par les centres sociaux, pouvant faire l'objet de conflits ethnistes ou racistes (§ 4).

2. Un objet de litige : la (re)qualification des « postes B »

La question dite de la qualification des « postes B » résulte d'une histoire des dispositifs de gestion des quartiers, desquels ne sont pas absentes des dimensions ethniques. La référence aux « Grands frères » en est un motif. L'enjeu du débat est le passage d'un type

96 JOBERT B. (dir.), *Le tournant néo-libéral en Europe*, op.cit.

97 Par exemple, le thème de la « démocratie participative », affirmé comme l'un des axes forts du « projet Centre social », a été présenté comme une « plus-value sociale » face aux critiques sur le coût financier des Centres sociaux. Cf. Déclaration des Présidents lors de l'Université d'Été des Centres Sociaux des Bouches du Rhône à Saint-Cannat le 19 septembre 2008.

98 BONNAFOUS S., *L'immigration prise aux mots*, Paris, éd. Kimé, 1991.

99 « L'identification nomme par l'identité nationale, sinon elle recourt à des qualifications ethnisantes ». GALLISSOT R., « Nationalisme », in Pluriel Recherches, *Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, Cahier n°8, Paris, L'Harmattan, 2001, p.81. Voir aussi : COLAS D., *Citoyenneté et nationalité*, Paris, Gallimard, coll. Folio/ Histoire, 2004.

de poste spécifique à une possibilité de promotion professionnelle au sein des centres sociaux. L'enquête montre que, à ce stade, la question est traitée par l'entrée de la formation et de la qualification professionnelles, tenus pour vecteurs d'une requalification statutaire des animateurs. Pour les institutions publiques comme pour les fédérations, le raisonnement recourt à une logique classique dans l'insertion professionnelle. « *Il y aurait un gros travail à faire sur l'accès aux postes de direction des personnes (...) pour les qualifier, les accompagner...* » (Fédération CSC) Il est remarquable que l'argument de la formation est d'autant plus affirmé que la question est l'objet d'un litige, au niveau local.

2.1. Qualification, requalification ou disqualification ? Un litige entre gestion et égalité

Il apparaît un consensus local, entre fédérations et financeurs, pour traiter cette question sur le plan technique de la formation-insertion. Mais au regard de l'histoire, et des logiques d'ethnisation qui peuvent exister, nous sommes en présence d'une pluralité d'interprétations possibles. C'est notamment ce que pointe le Collectif des animateurs. Si l'on rapporte cette situation à une question d'égalité, chacune de ces interprétations renvoie *in fine* à un « modèle politique » distinct (cf. chap.1), tendant à s'opposer aux autres. Aussi cette polémique ne peut être réduite à une question technique ; elle a un arrière-plan politique. Il y a deux ordres de discours face-à-face : l'un, fondé sur le sentiment d'injustice de l'expérience, qui met en exergue l'interprétation en termes de potentielle discrimination ; et l'autre, fondé sur la normalité instituée des procédures, qui privilégie l'interprétation en termes de défaut de qualification. Cette opposition n'est symétrique qu'en apparence, dans un environnement qui tient le discours institutionnel pour objectif en soi, et la parole sur la discrimination pour subjective en soi. De ce point de vue, la cristallisation de l'opposition peut donc être comprise comme un procédé assez typique de dénégation du problème et de minoration des personnes faisant valoir la discrimination¹⁰⁰.

Dans cette situation, l'hypothèse d'une discrimination ne peut être d'emblée exclue. A la faveur de cette interprétation, on trouve les traces d'une ethnisation de la figure du « poste B ». Certains interlocuteurs tendent à généraliser et ethniciser la question de la qualification, de telle sorte que l'incompétence est pensée comme une caractéristique générale et *a priori* du public « Maghrébin » ou du « jeune issu des quartiers ».

« Ils sont recrutés comme animateurs de base et après on les pousse à monter... les situations sont souvent compliquées parce qu'ils n'arrivent plus à en sortir, sauf en devenant directeur, or ils n'ont pas les compétences... (...) Souvent, ces garçons sont issus des quartiers, et ne se rendant pas compte des enjeux de se former. (...) Ils sont intégrés, mais en rébellion par rapport à l'intégration. (...) Les Maghrébins voudraient s'investir, mais il faudrait qu'ils fassent ce qu'il faut pour. Il faut qu'ils se forment. » (Institution)

100 Il se joue en effet de façon subtile un déplacement : d'une opposition d'arguments comparables (horizontal) à un rapport de positions incommensurables (vertical) entre la parole de l'institution et celle des individus, entre celle du recruteur et celle du (non-)salarié, entre celle de personnes isolées (ou regroupées dans un « collectif ») et celle d'un groupe de représentants institutionnels qui font front.

Si cela ne solde bien évidemment pas la question de la formation, force est de constater que cette question même est susceptible de jouer comme argument de dénégation, et comme passerelle vers la disqualification du problème de la discrimination. Car elle permet de requalifier le problème dans une logique d'insertion, en refusant parfois explicitement une approche antidiscriminatoire :

« Il y a de la discrimination [dans ces quartiers], mais on ne s'en saisira pas par ce bout-là. (...) qu'il y ait des animateurs qui souffrent, il faut leur trouver des solutions. Il y en a qui pourraient travailler dans la restauration, ou le bâtiment... D'abord, il faut leur faire accepter de bouger, parce que c'est bon de bouger... » (Institution)

Dans ce propos, la logique managériale de la mobilité (« c'est bon de bouger ») vient justifier et entériner un déplacement : de la qualification pour monter en grade au sein des centres sociaux (logique verticale) vers le changement de secteur d'activité (logique horizontale). Et, si les secteurs cités le sont pour leur « pression » (besoin de recrutement), ils rappellent en même temps une logique de spécialisation ethnique du travail (bâtiment...). On voit donc, dans ce conflit, que se croisent à la fois une histoire de l'ethnisation articulée à la gestion des publics « de quartier » dans la politique de la ville, et des référents gestionnaires qui sont de plus en plus autorisés dans les politiques publiques. En résumé, le risque est ici d'entériner une ethnisation si ce n'est une discrimination (au moins indirecte), au motif d'une « saine approche gestionnaire » du problème public.

2.2. Animateur *du* quartier ou animateur *de* quartier

Ces tensions autour des « postes B » se traduisent par des difficultés à se positionner en tant que professionnel légitime. Si la situation de travail sur son lieu de vie peut, bien entendu, être la source de tensions, il faut remarquer que cette question est exclusivement traitée sous la forme des critères de recrutement (cf. chap.3). Elle n'est jamais considérée du point de vue des enjeux de régulation du travail. L'extrait d'entretien suivant montre que le débat est en fait largement saturé par une lecture institutionnelle qui minore le point de vue des professionnels concernés. Lecture institutionnelle qui semble reposer sur un raisonnement implicite structurant en sourdine le débat : être du quartier minorerait les compétences.

« Directeur : Moi dans mon histoire personnelle, j'ai été un animateur du quartier. Pas mélanger avec animateur de quartier par contre. C'est différent d'accord ?

Enq : Dites-moi la différence...

Dir : Ben, la différence, du quartier, c'est un animateur qui va travailler dans le quartier dans lequel il vit, d'accord ? Un animateur de quartier, c'est un animateur qui travaille dans un quartier, un animateur qui vit dans un autre quartier. Et ça c'est une différence que moi j'ai appris à comprendre parce que j'ai... au fil de mon expérience je me suis aperçu que les personnes, notamment les institutionnels, les personnes qui étaient en poste et en possibilité de recruter faisaient très attention à ces aspects-là. [...] Bon, et le souci de ces personnes qui ont des difficultés à recruter des animateurs du quartier il est le suivant. Alors c'est premièrement, pas de possibilité ou difficulté à prendre du recul...

Enq : Du recul par rapport à quoi ?

Dir : Par rapport à certaines situations. [...] Il n'était pas impossible que mon voisin [demande] de l'aide sur une situation très particulière, très personnelle, donc je me retrouvais à

la fois professionnel, à conseiller cette personne, mais en même temps j'avais un regard sur sa vie privée...euh, ça pouvait être vu comme ça parce qu'à la rigueur, moi je m'en moquais. [...] Bref, tout ça c'est pour l'exemple et pour vous expliquer que ces personnes, je dis ces personnes parce que moi je me démarque de ça. [...] Et ces personnes-là mettaient en avant les difficultés de prise de recul et le mélange un peu entre vie privée et vie professionnelle. Et donc pour eux il ne faut pas embaucher des animateurs du quartier. Il ne faut surtout pas embaucher des animateurs du quartier. (Direction, CSC 2).

Il faut comprendre que l'apparition de ces questions de recruter ou non des animateurs « du quartier » procède d'un retournement, ce qui rend le débat compliqué. D'abord, l'animation s'est constituée dans un usage massif d'emplois aidés. Ce qui veut dire que les attendus de ces dispositifs de recrutement et d'aide à l'insertion ont eu un impact certain, bien au-delà du seul fait d'augmenter le nombre d'animateur dans une équipe¹⁰¹. Comme nous l'avons indiqué précédemment, les années 1980 sont marquées par une volonté politique de s'appuyer sur des personnes issues des lieux de vie des publics pour les prendre en charge. Mais contrairement à des approches d'action sociale communautaire, fonctionnant en apparence sur cette même logique, on a assisté à la création d'un emploi-tampon faisant l'interface entre les publics et les institutions. Au lieu d'envisager une évolution des institutions pour travailler autrement avec les publics¹⁰², les institutions ont maintenu leur mode d'action et des animateurs ont fait le pont entre celles-ci et les publics. Ceci a donné naissance à un courant de pratique centré sur la médiation. Au cours des années 1990, certaines collectivités locales ont changé leur façon de considérer le problème. En décidant de s'occuper de tous les jeunes, certaines collectivités – communes, notamment - ont tenté de partir à la reconquête d'une population « des quartiers », de plus en plus tentée par un vote pour le Front National. Dans les faits, quasiment du jour au lendemain, les jeunes qui avaient été embauchés dans cette logique de médiation - « grands frères », animateurs « du quartier » -, sont devenus indésirables¹⁰³. Leur présence venait finalement rappeler que jusqu'ici, et particulièrement dans les années 1990, on avait eu une logique d'action ethnicisée¹⁰⁴. En conséquence, les premières expériences de formation de ces jeunes, à la fin des années 1980, se sont taries. De même pour les emplois-jeunes embauchés massivement dans le champ de l'animation socioculturelle, les promesses de formation ont souvent fait long feu.

Le problème est alors de requalifier la présence de ces animateurs dans les équipements et les services d'animation socioculturelle, ou comment passer d'une logique ethnique à une logique de la compétence. Cela supposerait au moins que collectivement les différents protagonistes parlent de cette histoire et la dé-construisent.

101 PEYRE M., *Le livre noir de l'animation socioculturelle*, Paris, L'Harmattan, 2005.

102 Ceci est logique de la prévention spécialisée dans sa forme « éducateurs de rue ». Il s'agit en principe de comprendre et de faire évoluer les institutions qui n'accueillent pas certains publics.

103 En même temps, c'est le rapport aux « immigrés » (perçus comme tels) qui se renverse. Cf. MASCLET O., *La gauche et les cités. Enquête sur un rendez-vous manqué*, Paris, La Dispute, 2006 (2ème édition).

104 POYRAZ M., *Espaces de proximité et animation socioculturelle. Pratiques des animateurs de quartier au croisement de multiples enjeux politiques et sociaux*, Paris, L'Harmattan, 2003.

3. La « laïcité », une frontière à haute tension ?

Il apparaît, dans les entretiens, une forte prégnance des référents « culturels ». Ceci trouve dans les pratiques de l'animation socioculturelle un fond ancien construit à partir des pratiques populaires et le folklore¹⁰⁵. Déjà à la fin des années 1970, des sociologues s'interrogeaient sur l'usage des pratiques « culturelles » des publics de l'animation socioculturelle. Ces questions sont rabattues aujourd'hui sur l'horizon de la laïcité. Horizon qui devrait organiser la discussion, mais qui dans les faits sert souvent à la clore, dans une opposition entre publics venus d'ailleurs et militant de l'éducation populaire. Il nous semble que l'évidence de la laïcité pour l'éducation populaire doive être au moins interrogée. Et ce d'abord parce qu'elle repose sur des confusions.

3.1. La prégnance de l'approche culturaliste

La conception qui assimile ou oppose « culture » et « laïcité » repose sur deux confusions. D'une part, on confond les ressources culturelles avec l'identité sociale, ce qui est assez typique de l'approche « interculturelle »¹⁰⁶, qui est une référence prégnante dans les centres sociaux. Cette confusion se donne à voir dans le fait que l'on assimile « l'ethnique » à la « culture », alors la première relève plus d'une question de statuts sociaux définis par une présomption sur des « origines » (cf. introduction).¹⁰⁷ La seconde confusion est liée à la réception problématique de la notion anthropologique de « culture »¹⁰⁸ : on pense celle-ci comme un contenu fixe, alors qu'il s'agit d'abord de ressources et de schèmes de pensée qui sont sans cesse retraduits, réinterprétés, actualisés... On tient au fond la culture pour une seconde nature – ce qui est à la base du néoracisme culturaliste. Pour ces raisons, la problématique « culturelle » telle qu'elle semble conçue dans les centres sociaux prend fréquemment la forme de tendances culturalistes – c'est-à-dire qui développent une conception fixe et ethnique de la culture, expliquant les rapports sociaux et rapports au monde à partir de cette imputation de différence. Cela a déjà été souligné dans les travaux conduit avec d'autres fédérations régionales ou départementales des centres sociaux¹⁰⁹.

105 POUJOL G., LABOURIE R. (Dir.), *Les cultures populaires*, INEP, Marly-le-Roi, Privat, 1979.

106 LORCERIE F., « Différences culturelles, confrontations identitaires et universalisme : questions autour de l'éducation interculturelle », in *Carrefours de l'éducation*, 2002/2, n°14.

107 « Une identité collective n'est jamais réductible à la possession d'un héritage culturel, fût-il réduit à un "noyau dur", mais se construit comme un système d'écarts et de différences par rapport à des "autres", significatifs dans un contexte historique et social déterminé. » POUTIGNAT P., STREIFF-FENART J., *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995.

108 Notons que l'usage de la notion de « culture » dans les sciences sociales n'est pas toujours moins confuse... Cf. CUCHE D., *La notion de culture dans les sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2010 (4ème édition).

109 BOUAMAMA S., CORMONT J., GAINARD O., FOTIA Y., *Les centres sociaux à l'épreuve de l'égalité. "Mémoire d'une expérience de lutte contre les discriminations racistes"*, IFAR, janvier 2007 ; Union régionale centres sociaux Rhône-Alpes, « Entre émancipation et stéréotypes, quelle est la place des groupes de femmes dans les centres sociaux ? », décembre 2008.

Cette approche culturaliste se retrouve dans la façon de poser le problème. Cela contribue par exemple d'expliquer le présupposé idéologique qui maintient à distance la question de la discrimination. L'idée est que la « culture centre social » excluerait ou au moins atténuerait les pratiques et logiques discriminatoires. « *Il existe de la discrimination dans les centres sociaux, mais moins qu'ailleurs.* » Or, il y a lieu de s'interroger sur la façon dont l'idéologie d'un groupe est susceptible de « protéger » en réalité ses membres à l'égard de certaines pratiques. Les travaux dans le domaine l'entreprise, par exemple, montrent que sa rationalité économique n'empêche en rien l'existence d'autres formes de rationalisation du travail, parmi lesquelles le référent racial/raciste, toléré si ce n'est structurant au sein des collectifs de travail et des organisations¹¹⁰. Plus avant, on peut penser qu'une représentation fixe de la « culture centre social », incluant une conception fermée de la « laïcité », a pour effet de disposer comme antagonistes et concurrentes d'autres conceptions du monde. Cette approche est donc au final susceptible de soutenir une logique discriminatoire.

3.2. L'usage défensif de l'argument de la « laïcité »

Ainsi en va-t-il de l'interrogation sur la « laïcité ». Cette question traverse l'intéressement des centres sociaux à ce travail. En effet, l'intérêt premier de nos interlocuteurs pour le thème de la discrimination résulte souvent d'une confusion avec les « problèmes ethniques », tels qu'ils sont perçus par les professionnels, c'est-à-dire comme une menace potentielle sur l'ordre présumé « laïc » du centre social. Dès les premiers entretiens, dès lors que le terme de discrimination apparaît, il est fréquent de voir embrayer, comme par réflexe, sur des situations vécues en tant qu'ethnisation : « *Oui, la nourriture hallal, c'est une question à laquelle on a été confronté* » (Comité de pilotage). On voit ici une ligne de tension importante autour de l'articulation/concurrence entre laïcité et antidiscrimination.

Plusieurs types de situations posent néanmoins des questions importantes, du point de vue du travail. Les équipes peuvent être tiraillées entre un respect scrupuleux des demandes parentales et une opposition de principe. Des différences d'approches apparaissent au sein des équipes, indiquant des modes de relations avec le public, d'interprétations des normes et des demandes, etc. Ces questions viennent donc interroger l'ordre des valeurs collectives, la cohérence d'équipe, et encore plus : la capacité de construire du commun. Aussi ces situations se posent-elles d'une façon infiniment plus complexe que ne le laisse entendre l'opposition religion/laïcité :

« [On a] des animateurs qui euh... comment dire... se sentaient euh... Mis sous pression par les parents, quand un parent dit "*Attention mon enfant il ne mange pas de viande*" et l'animateur s'apercevant que l'enfant mange de la viande, se met à crier, en disant "*Non, non faut pas que tu en manges*"...enfin vous voyez ? Donc ça nous a été rapporté. On a chaque année un séminaire de rentrée avec l'équipe, puis après un temps de travail avec le conseil d'administration, dans le cadre de ce séminaire, et donc, la question de la laïcité a été abordée. Et en fait on s'est dit : on

110 BATAILLE P., *Le racisme au travail*, op.cit. Ce constat a été établi dans de multiples institutions : du ministère des finances à l'éducation nationale, du travail social aux bailleurs, etc.

est une association la loi de 1901, c'est une loi républicaine, mais on est sur...une bonne partie de ce qu'on met en œuvre, sur une délégation de service public, comme le point d'appui accueil des étrangers, comme l'accompagnement à l'emploi, comme l'accueil loisirs, puisqu'on signe une convention avec la ville, on est agréés Jeunesse et Sport, enfin il y a tout un tas de choses qui font qu'il y a un cadre juridique...[...] et ces accueils-loisirs se font sur de l'argent public. Donc, en tant qu'espace public, on est, on a à respecter...on est un espace neutre, donc il n'y a pas à faire du prosélytisme. » (Direction, CSC9)

Il se joue, dans cette tension, un arbitrage entre valeurs de familles et valeurs du centre social, implicitement tenues pour opposées. Ce qui pose manifestement problème, dans l'exemple, c'est l'apparent respect de l'animateur à l'égard des consignes familiales. Qu'il l'ait fait avec maladresse est une chose (et c'est déjà une question professionnelle importante) ; mais le propos du narrateur va bien au-delà. Il construit une opposition avec la demande familiale, et mobilise pour ce faire jusqu'à la République, le service public, l'agrément « Jeunesse et Sport », la loi de 1901, la convention avec la ville ; etc. En fin de compte, la référence à la République transmute une situation localisée en raison d'Etat¹¹¹.

On voit ici le mélange entre des registres très divers d'arguments : de l'idéologie républicaine à l'enjeu d'une cohérence d'équipe, des conceptions du vivre ensemble aux règles de délégation de service public, du refus de la religion à l'interprétation de ce qui est ou non religieux, etc. La règle qui en découle est donc un bricolage local, variable d'une personne et d'une situation à l'autre. Et d'autant plus variable qu'elle est organisée entre une multiplicité de référents qui ne sont éventuellement cohérents qu'à condition d'adhérer à une lecture idéologique de la situation. Ce qui, contrairement aux discours dominants, est loin d'être central dans la pratique. S'il reste à préciser l'ordre de ces bricolages, cela indique au moins que les acteurs locaux ont des ressources qu'ils savent mobiliser pour faire concrètement avec ces situations.

En même temps, dans le contexte de radicalisation idéologique de la référence « laïque », des positions institutionnelles ont été prises, certains centres produisant de la règle, sur ce plan. Ainsi, trouve-t-on dans un règlement intérieur cette « prévention » normative :

111 DHUME-SONZOGNI F., *Racisme, antisémitisme et « communautarisme »*. *L'école à l'épreuve des faits*, Paris, L'Harmattan, 2007.

CSC 4 : Extrait du règlement intérieur

« *Vivre ensemble* . **Le centre social étant une institution laïque il ne sera pas proposé de repas, d'activité ou autres pratiques représentant une quelconque spécificité religieuse.** (...) »¹¹²

Rédigé en gras dans le texte, c'est d'ailleurs le seul paragraphe mis en saillance parmi les sept que compte le chapitre consacré au « vivre ensemble », signe d'une volonté d'intensification de la normativité du discours. Et pourtant, contrairement à d'autres interdictions ou prescription de ce paragraphe (interdiction de fumer, de porter atteintes à l'intégrité des personnes), celle-ci ne relève pas de la loi, mais d'une position morale.

On voit ici des possibles confusions dans l'ordre de la règle, entre loi et morale (cf. chap.5). On voit aussi un exemple de cette cristallisation autour de la référence « laïque », qui pousse à interpréter les demandes comme intrinsèquement « religieuses », et ainsi à polariser tendanciellement l'ordre du centre social face à une partie de son public.

Dans ce schéma de polarisation et de mise en opposition, un autre élément vient visiblement influencer l'organisation du traitement de ces questions par les centres sociaux, ce sont les grilles de lecture induites par les commanditaires publics. Dans un contexte où anti-discrimination et radicalisation de l'ethnicité tendent à être articulés dans la politique de l'Etat¹¹³, cela peut accentuer une logique du déni de la discrimination, qui replie cette problématique sur une question d'altérité « culturelle » (i.e. ethnique, en réalité). D'où la confusion, au sein des centres sociaux. Cela est bien connu concernant la politisation du « voile »¹¹⁴. Au niveau local, une des communes concernées a cherché à imposer une réponse type, selon nos interlocuteurs, conduisant à refuser *a priori* la négociation autour de ces demandes identitaires dès qu'elles se réclament de l'islam. On entrevoit ici la possible discrimination, reposant sur un refus « d'accommodement raisonnable »¹¹⁵.

4. Les frontières ethniques du territoire des centres sociaux

La ségrégation¹¹⁶ socio-urbaine et la stigmatisation des quartiers où interviennent les centres sociaux est un fait souvent massif. L'image sociale négative, qui lie de façon dure le territoire

112 Règlement intérieur de l'accueil collectif de mineurs à caractère éducatif au centre social [n°4], p.5.

113 FASSIN D. (dir.), *Les nouvelles frontières de la société française*, Paris, La Découverte, 2010.

114 LORCERIE F. (dir.), *La politisation du voile en France, en Europe et dans le monde arabe*, Paris, L'Harmattan, 2005.

115 Un « accommodement raisonnable » est issu du droit québécois, notamment, le « refus d'accommodement raisonnable » est l'une des formes de discrimination reconnue par le droit européen. Si elle n'est pas encore traduite en France, l'évolution du droit national sous la pression européenne a quelques chances de provoquer sur ce plan des conflits de droit majeurs, face à l'usage défensif de la « laïcité ». Notons que, à condition d'avoir épuisé les recours en droit français, la plainte pour discrimination peut être jugée à la Cour européenne de justice des communautés, qui arbitre, elle, à partir du droit européen.

116 Si la notion de discrimination est liée aux pratiques, un regard rapporté aux territoires conduit à se saisir d'une autre question, qui est liée : celle de la ségrégation.

et « sa » population, se répercute dans des stratégies de gestion des frontières, de barrières, à la fois mentales et physiques. Ceci, à différentes échelles : de la représentation des « quartiers Nord » de Marseille au niveau national, jusqu'aux dispositifs de sécurité des bâtiments des centres sociaux, en passant par la place du quartier dans la ville, ou par les frontières internes aux quartiers. Dans ce dernier registre, notons que certains quartiers connaissent leur « Mur de Berlin », selon l'expression consacrée, séparant physiquement et symboliquement parc social et copropriétés. La ségrégation ne se lit toutefois pas uniquement dans des barrières et limites matérielles ; elle se produit dans des normes, des barrières mentales, des dispositifs qui fabriquent, alimentent, justifient un maintien à l'écart.

4.1. De la ségrégation du quartier à la configuration ethnique du territoire du centre

La ségrégation caractérise de nombreux territoires d'implantation des centres sociaux, cela est connu. Cette expropriation de certaines catégories de populations à l'égard de certains territoires, afin de les reléguer, prend des facettes très diverses, autant matérielles que symboliques. A titre d'exemple, la restructuration d'un quartier comme celui du Plan d'Aou, dans les « quartiers Nord » de Marseille, a conduit à la privatisation de la magnifique vue paysagère – le quartier dominant la baie. Celle-ci est finalement devenue le privilège des copropriétés privées, alors que cela avait historiquement été une caractéristique identificatoire des habitants de la « cité », et un contre-argument au stigmate pesant sur le territoire. On voit ici que les politiques publiques de gestion du territoire privilégient tendanciellement sa rentabilité économique à la déségrégation effective. Ce type d'effet ségrégatifs concernant la population « immigrée » est connu¹¹⁷ ; il transite en particulier par la *ré-appropriation* de l'espace urbain, au profit non pas de l'espace public, mais de sa privatisation (en périphérie comme en centre-ville). Cela pour indiquer que la discrimination prend place dans une stratégie générale de production et de gestion des inégalités et des frontières sociales, territoriales, ethniques...

Ces frontières et ces inégalités ne s'arrêtent pas, comme par magie, à la porte des centres sociaux. Malgré (ou avec) son projet de « justice », et éventuellement de « droit » et « d'égalité » (cf. chap.1), le centre social n'a, en premier lieu, pas le pouvoir d'arrêter ces effets. En second lieu, il faut voir que le centre social n'est pas un îlot indépendant d'un contexte général – c'est en même temps ce qui fait sa force. L'identité du centre social peut par exemple aller de pair avec l'identification à un certain rapport quartier/population. Aussi le centre peut-il s'identifier à un certain ordre ségrégatif, et opposer de la résistance à sa transformation. Par exemple, la sélection des habitants potentiels peut devenir un enjeu, et impliquer le centre social dans des processus de discrimination ethniques. Un exemple :

117 SIMON P., « La gestion politique des immigrés : la diversion par la réforme urbaine », in *Sociétés contemporaines*, vol.33, n°33-34, 1999, pp.5-13 ; KIRZBAUM T., « Les immigrés dans les politiques de l'habitat. Variations locales sur le thème de la diversité », in *Sociétés contemporaines*, vol.33, n°33-34, 1999, pp.87-110.

Le centre social et la « diversité »

Dans un centre social (CSC 11), est affichée dans le hall d'accueil une pétition contre l'installation des « gens du voyage » sur le quartier. Malgré une mise à distance de principe – le centre se défendant de « cautionner » cette initiative attribuée à la Mairie de quartier (sic !) – l'explication laisse apparaître une adhésion à cette opération de contrôle du rapport entre territoire et population. *« Cette pétition c'est euh...c'est la mairie du secteur... qui a été déposé ici (...) On ne cautionne pas, ça on ne le cautionne pas. Là c'est beaucoup plus l'enjeu au niveau de [la Ville], savoir aussi que le problème se pose aussi dans plein de villes françaises, ou villages. C'est que, à chaque fois qu'il y a peut être ces groupes, ces déplacements de ces communautés... Marseille c'est quand même une grande ville et souvent ils doivent être orientés ici. Vous savez il y a des territoires qui sont quand même plus...ou il y a moins de tensions, moins de pressions, moins de précarité, il faut un peu équilibrer. Vous pouvez pas toujours emmener la misère au même endroit. » (Direction)*

Ce schéma argumentaire, invoquant la « diversité » ou la « mixité » du peuplement pour justifier une discrimination, prend sens dans une politique de gestion des territoires dans laquelle le centre joue, lui aussi, sa dynamique spécifique. *« On a besoin de cette mixité pour ne pas avoir toute la misère. (...) Et face aux problèmes, qu'est ce qu'elles font après les familles qui ont un peu de moyens, elles s'en vont. Et qui c'est qui arrive après ? »* Argument équivalent à celui qu'on retrouve chez des bailleurs, ou des gestionnaires publics des territoires : en réponse aux processus de ségrégation, la tentation d'une intensification de la sélectivité à l'entrée, et la discrimination des « indésirables ». La « mixité » recouvre alors une gestion ethnique du problème public : *« On doit quand même respecter un certain équilibre. Je veux dire, c'est important d'avoir ici des personnes qui s'appellent Jean, Jacques, Mohamed, Nadia, Dolores... C'est important de ne pas avoir que des Mamadou et des Karim. C'est important, nous on le voit, on se bat dans l'ensemble des activités qu'on met en place, on ouvre nos activités, bien sûr en priorité aux habitants, mais c'est surtout aussi ouvert à tous les gens de l'extérieur. L'ensemble de nos activités, le tennis ou le théâtre, c'est ouvert. Le centre aéré, on a un agrément de 300 enfants, c'est important pour nous d'avoir toujours sur les 300, 10 ou 20% de gens de l'extérieur. »* Ce dernier propos rend palpable le lien existant entre la façon dont la gestion des activités du Centre peut être articulée à une gestion du rapport territoire/population. Le Centre social se fait ici gestionnaire et promoteur des frontières ethniques du quartier.

4.2. Quelle politique du territoire pour « l'accueil de tous » ?

Les centres sociaux se définissent en grande partie en référence à leur territoire. L'espace géographique administrativement appelé « Zone de Vie Sociale » (ZVS) est tout à la fois un référent identitaire, un cadre de travail délimitant la zone de compétence, un territoire d'observation des populations, un objet d'intervention des centres sociaux, etc. La grille de lecture qui prévaut est bornée par les frontières du « quartier » (de la ZVS). De ce fait, les centres sont souvent tournés vers l'intérieur du quartier, et on peut penser qu'il manque parfois la possibilité de trouver à l'extérieur du territoire des leviers pour agir sur les phénomènes de ségrégation. Souvent, il est fait référence à des actions pour faire sortir les habitants de cet espace géographique. Dans une logique d'insertion, notamment, le reproche est fréquemment fait aux habitants de « leur manque de mobilité » : *« il y en a qui ne sortent jamais du quartier »*... La réponse à ce qui est perçu comme un « enclavement »

et une ségrégation passe par l'intention de créer une mobilité individuelle. Mais rarement, semble-t-il, par une politique du territoire. L'article 12 de la convention-cadre des centres sociaux (« Zone de vie sociale et Cartographie des centres sociaux ») mentionne le fait de :

« Se fixer comme objectif le désenclavement de certains centres sociaux afin d'optimiser leur ouverture à l'ensemble des habitants (principe de participation) et des usagers sans aucune discrimination »¹¹⁸.

Mais d'une part, cette formule assez sybilline n'a manifestement pas été travaillée. C'est pourtant la seule allusion du texte à la question de la discrimination. D'autre part, on voit que le raisonnement reste celui d'une gestion « intérieure » des territoires, et l'on peut se demander comment cela devrait s'articuler avec un travail sur les frontières « extérieures ». Enfin, le texte semble poser la discrimination à partir d'une lecture mécanique de l'enclavement, comme si c'était le lieu qui faisait la discrimination. Bien entendu, le choix de positionnement physique des centres peut participer d'une centralité dans la vie sociale d'un territoire. Le choix de déplacement des équipements installés dans de nouveaux locaux (comme le CSC n°7) semble modifier ses usages par les habitants et faciliter l'accès si ce n'est de tous, du moins de groupes qui allaient peu au centre précédemment. Mais, d'une part, il y aurait lieu de réfléchir à la fonction d'un centre social dans le territoire : doit-il être le « centre » de la vie sociale d'un quartier ? D'autre part, il est significatif que la réponse aux conflits d'usage du centre social soit finalement réduite à une considération de géographie interne au territoire.

4.3. Du social à l'ethnique : de la pacification à la sécurisation ?

Le cantonnement aux limites d'un « territoire » entraîne la définition d'une problématique tenue pour spécifique à cet espace géographique. Les projets de centres tentent d'objectiver la réalité du quartier, non seulement par une description de sa population et l'observation des variations de « stocks » (au sens statistique), d'un « diagnostic » à l'autre, mais également par l'identification de groupes faisant l'objet d'attitudes de rejet. A ce moment, la catégorie « étranger » devient centrale dans la description du territoire.

« La population nouvelle qui s'installe est plutôt composée de familles d'origines étrangères. Nombre d'entre eux sont des demandeurs d'emplois et des bénéficiaires du RMI. [...] Les natifs du quartier, plutôt âgés ont beaucoup de mal à s'adapter à cette nouvelle population et en particulier à sa jeunesse, voir les tensions régulières sur la rue [...], qui jouxte le collège ou place [...] lieu de rassemblement de jeunes. De réels problèmes de "cohabitation" et d'acceptation des différences sont au cœur des difficultés vécues ces dernières années » (Projet social, CSC1).

« En ce qui concerne les populations immigrées, il existe un contraste important entre ce territoire et le reste des territoires marseillais. L'ancien projet social faisait état de la présence de 2% de personnes étrangères. Ce constat semble rester inchangé. [...] Toujours dans le même registre, il est à noter l'arrivée de façon périodique de populations Roms et l'apparition de "squattes". Les réactions vives de la population ont pour conséquences l'action rapide des

118 Convention-cadre des centres-sociaux 2008-2010, Comité départemental des centres sociaux du 26 mai 2008.

pouvoirs publics et la fermeture des sites occupés par ces populations. Si la réaction est efficace dans la gestion immédiate de la situation, elle ne saurait empêcher la répétition de ce scénario. Il est important de signaler que l'arrivée de cette population est souvent accompagnée d'une xénophobie renforcée par le colportage de rumeurs infondées incriminant cette communauté » (Projet social, CSC9).

La CAF incite à prendre en compte ces questions pour produire le projet social, avec le critère suivant : « *phénomènes migratoires : immigration, mouvements de population internes à la ZVS et à l'arrondissement* ». En première lecture, les « phénomènes migratoires » apparaissent comme une donnée du diagnostic de territoire. S'agit-il de penser que l'immigration serait un problème spécifique à prendre en compte dans l'action du centre social ? On peut le supposer, à la lecture des réponses à ce point. Certains auteurs des projets sociaux qualifient cette population par le nombre de chômeurs ou de Rmistes qu'elle contient, réalisant en pratique l'équation idéologique qui associe immigration et problème. On peut alors comprendre comment l'arrivée d'une population étrangère dans une ZVS induit des transformations dans l'action d'un centre social. Mais avec le risque d'une ethnicisation des normes d'action. Exemple :

La comparaison de deux projets sociaux successifs (CSC 1)

Parmi les documents récupérés, la comparaison des projets successifs montre l'impact direct sur le contenu du projet social d'une définition du territoire à partir de l'arrivée d'une population étrangère dans la ZVS. Dans le premier projet (2001-2004), la population est présentée comme très liée au centre du fait d'une fréquentation ancienne. L'équipe s'appuie sur cette réalité en développant une logique de participation des habitants à la définition de la vie du centre. Dans le projet suivant (2005-2008), les tensions entre populations anciennes et nouvelles suscitent un changement dans le travail des acteurs du centre. Cela se traduit par une technicisation de l'intervention, un durcissement des logiques disciplinaires, et l'expression d'inquiétudes quant à la sécurité des personnels.

CS 1 projet 2001-2004

« La population [...] sait faire remonter ses besoins, ses difficultés et ses aspirations que ce soit par l'intermédiaire des associations dynamiques, vite repérées et largement bien implantées [...] ou par la sollicitation directe des intervenants professionnels (travailleurs sociaux, les écoles, le centre social...) ; les bénévoles du centre, ou les "vétérans" associatifs se font porte parole de cette demande ».

Sont ensuite déclinés différents axes de travail : « Animation globale : impliquer les usagers et adhérents dans la vie de l'équipement et du réseau, encourager les initiatives collectives et citoyennes des habitants » ; « Secteur enfance : proposer des actions de loisirs et de détente adaptées à l'âge des enfants et à leurs besoins en cohérence avec notre projet éducatif » ; « Secteur jeunes : sensibiliser les jeunes aux problèmes liés aux fléaux sociaux, apprendre à se protéger, tenir compte de ses besoins, adopter un comportement citoyen et responsable ; élaborer avec les jeunes eux-mêmes les projets les concernant en les intégrant à la vie du quartier et en leur donnant une place à part entière ; valoriser les potentialités et les capacités créatives des jeunes au travers de productions dont ils sont les initiateurs » ; « Secteur familles : valoriser les aptitudes parentales et les conforter dans leur rôle de parents ».

En conclusion, l'auteur du projet social alerte sur les évolutions que vit le quartier : « Il a

longuement été question dans le chapitre "diagnostic du territoire" des difficultés actuelles présentes dans ce quartier de (...) et qui auparavant avaient été peu prises en compte par les pouvoirs publics. La situation économique ne laisse pas imaginer un inversement de la tendance actuelle, en particulier concernant l'emploi ; on peut envisager de manière réaliste un accroissement important de la paupérisation et par là même l'augmentation du volume du traitement social d'une partie de plus en plus forte de l'ensemble des habitants.

Notre rôle est d'alerter les autorités locales et sociales sur l'urgence à mettre en place un véritable plan d'action pour essayer d'enrayer le processus déjà bien installé... Il est encore temps d'agir dans le domaine de la prévention, sans attendre que la dégradation ne s'accélère. Plus que jamais, notre centre social doit continuer à jouer un rôle déterminant dans le lien entre les différentes composantes et générations de la population, favorisant ainsi le recul des conflits ».

Projet 2005-2008

« Outre la question de l'accueil du public, se pose le **problème de la sécurité du personnel et des intervenants** qui se trouvent isolés du reste de l'équipement dans un bâtiment entièrement ouvert sur la rue. »

« Secteur enfance, « Les loisirs, l'**apprentissage de la vie en collectivité**, l'accompagnement à la scolarité permettent de **favoriser le respect d'autrui** ». Critère d'évaluation : « **respect des règles de vie** ». Accompagnement à la scolarité, critères d'évaluation : « implication des familles dans l'action et le **suivi de leurs enfants** (...) participation des enfants : **meilleur comportement à l'école** » ; « Actions jeunes : prévention de la délinquance et des conduites à risques, accompagnement à la scolarité et le maintien des jeunes au sein des établissements scolaires, favoriser et développer les actions citoyennes, l'**intégration** au travers d'actions ou d'activités de loisirs ». Critères d'évaluation : « **respect des personnes et des consignes**, intégration aux groupes extérieurs au quartier » ; « Action famille « Développer des actions en direction des publics les plus en difficulté ». Critères d'évaluation : « **assiduité, ponctualité et régularité** ».

« Une attention sera portée sur la formation et la mise en débat de grands thèmes de société, le temps libre, le cadre de vie, le **vivre ensemble** et le **vivre responsable** pour bâtir la citoyenneté de demain. [...] Toutes les actions menées permettent de favoriser l'**intégration** et le **développement d'un esprit citoyen**. [...] aider le quartier à retrouver un dynamisme en accord avec son aspect villageois et sa couleur populaire et **favoriser l'acceptation mutuelle** des différentes catégories de population qui le compose. [...] [le centre social] se doit d'être un moteur de vitalité, d'insertion, de renforcement de lien social, de **brassage interculturel** et inter générationnel ».

Les modifications d'objectif et de critères d'évaluation relatifs aux inflexions des politiques publiques, ne semblent pas pouvoir expliquer entièrement le changement de ton et d'orientation du projet. Si l'on accepte de considérer l'hypothèse de l'ethnisation, cela donne à penser que l'altérisation et la définition ethnique de la situation participent de modifier fortement l'orientation politique de l'action, dans un sens disciplinaire et sécuritaire.

On pourrait penser qu'une entrée par les conflits de/dans le territoire serait une occasion de travailler sur les frontières, tant intérieures qu'extérieures. Cela pourrait être l'occasion d'agir contre les discriminations, et de travailler avec les habitants sur une resubjectivation du quartier et des frontières : vers de nouvelles formes d'identification, contre les stéréotypes, les pratiques de discrimination « à l'adresse », contre les processus de rejet au sein du

quartier, contre l'ethnisation, etc. Or, ce n'est pas ce type de répercussions que nous observons, du moins dans le projet de ce centre. Avec l'émergence d'une définition ethnique du quartier, on constate au contraire le passage d'une orientation sociale visant le « *lien entre les différentes composantes et générations de la population, favorisant ainsi le recul des conflits* » (projet 1) à une lecture en termes d'« *interculturel* », « *[d']intégration et [de] développement d'un esprit citoyen* » (projet 2). Ce qui a un triple effet : on entérine une opposition entre un « Nous », « *vétérans du quartier* », et des *outsiders*¹¹⁹ ; on redéfinit l'action du centre autour d'un projet de normalisation de publics « à intégrer » ; et enfin, on construit tendanciellement l'opposition entre le centre social et la population de son territoire.

4.4. Le rôle des politiques publiques dans le durcissement du rapport au territoire

Pour finir, rappelons que les exemples précédents ne sauraient être imputés aux centres sociaux sans regard sur l'évolution des politiques publiques. De même, la question de l'ethnisation gagne à être mise en relation avec les mutations gestionnaires des politiques publiques. Aujourd'hui, la politique de la ville propose une lecture handicapologique de plus en plus marquée. En substance, l'idée est que les difficultés du quartier dérivent d'un « handicap socioculturel » des habitants¹²⁰. A ce premier postulat s'en ajoute un second, qui remet en selle l'idée d'un milieu intrinsèquement néfaste – on se rappelle l'hygiénisme du XIX^{ème} siècle. Et là, les rapports de classes sont évacués, à l'instar de ce que l'on observait pour le XIX^{ème} siècle¹²¹. Par ailleurs, au regard de ce qu'à pu être la politique de la ville dans ses débuts (1970-1980), on voit que ces glissements s'accompagnent d'un recouvrement des territoires identifiés (stigmatisés), les « quartiers prioritaires », par des logiques ethniques : espaces repérés pour les politiques d'intégration.¹²²

C'est dans ce contexte que le tournant techniciste de l'animation socioculturelle fonctionne à plein. Les commandes publiques, reposant désormais sur la mise en concurrence, la technicisation, les dispositifs (avec leur corrolaire de configurations-types¹²³), repoussent du cœur de métier les questions de sens, les désirs de transformation sociale, d'action sociale et politique¹²⁴. En réponse à cela, et prolongeant une critique néolibérale de l'Etat, s'est affirmée progressivement une exigence de participation locale des habitants¹²⁵. On peut

119 ELIAS N., SCOTSON J.L., *Logiques de l'exclusion. Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Fayard, 1997.

120 ESTEBE P., *L'usage des quartiers*, op.cit.

121 BATAILLE J.-M., LEVITRE A., *Architecture et éducation, Les colonies de vacances*, Vigneux, Matrice, 2010.

122 DOYTCHÉVA M., op.cit.

123 ION J., *Le travail social à l'épreuve du territoire*, Paris, Dunod, 2000.

124 Il est ainsi symptomatique, au-delà de l'idée de ne pas s'inscrire dans la logique de Vichy, que les politiques locales de la jeunesse sont perçus d'abord comme un empilement de dispositifs avant d'être des politiques de la jeunesse : LONCLE P., *L'action publique malgré les jeunes. Les politiques de jeunesse en France de 1870 à 2000*, Paris, L'Harmattan, 2005.

125 BEVORT A., *Pour une démocratie participative*, Paris, Presses de Science-Po, 2002..

penser que ce mouvement offre une opportunité pratique pour une résistance professionnelle à la logique tout à la fois néolibérale¹²⁶ et gestionnaire. Mais cela suppose que des espaces de débat soient effectivement organisés à partir de règles démocratiques d'égalité de la parole¹²⁷. Il s'agirait alors de mettre en débat les dispositifs, les modes d'évaluation et leur conséquence sur le projet politique des centres sociaux.

126 Nous nous référons à la distinction entre le libéralisme (régulation par le marché) et le néolibéralisme (régulation par la concurrence). Cf. FOUCAULT M., *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France. 1978-1979*, Gallimard/Seuil, 2004

127 Nous avons observé dans différentes situations que les publics s'emparaient des espaces de débat pour parler des discriminations : BATAILLE J.-M., *Pédagogies de la décision. Décider avec les publics en animation socioculturelle*, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, Paris X, Février 2010

CHAPITRE 5 : L'ORDRE DES PRATIQUES. UNE ANALYSE DES FAÇONS DE FAIRE FACE A LA DISCRIMINATION

Nous avons vu que l'anti-discrimination est présentée comme une évidence de principe, pour les centres sociaux (chap.2) comme les politiques publiques locales (chap.1). Elle se décline toutefois dans un sentiment double, au niveau des professionnels : d'une part, un problème reconnu en principe mais peu qualifié en pratique ; d'autre part, une question « *importante* », qui « *intéresse* », certains centres sociaux (et pas d'autres). Autrement dit, les dispositions des centres sociaux à l'égard de la discrimination s'ordonnent selon une dichotomie, permettant de réfléchir aux conditions d'engagement dans l'action anti-discriminatoire. Au-delà de ces différences ; on verra que l'état des actions, même pour les professionnels engagés, pose des difficultés multiples, et n'est pas dépourvue d'ambivalences.

1. Deux attitudes face au problème de la discrimination

Cette représentation binaire mériterait d'être affinée, car il serait probablement plus juste de voir une gradation de positions. Néanmoins, ce qui nous intéresse ici est de nous arrêter sur le premier niveau de différenciation, correspondant à l'engagement dans l'action. Il y a d'un côté des centres qui justifient l'inaction, et de l'autre des centres qui se préoccupent concrètement d'agir sur ce problème.

1.1. Déspécification du problème et inaction face à la discrimination

L'un des signes les plus constants qui indique que l'on n'est pas dans le registre anti-discriminatoire, est d'abord dans l'ordre des mots. Le terme de discrimination y est pris dans un sens générique. La première attitude est donc implicitement de refuser la spécificité de la question. Tout au plus, on va tordre l'usage du terme, le réinterpréter pour répondre formellement à une injonction, ou aux questions des chercheurs. Mais dès lors que l'on aborde l'action, on retrouve de façon récurrente l'idée que celle-ci n'a pas besoin d'être spécifiée pour être anti-discriminatoire. C'est-à-dire, d'une part qu'elle n'a pas besoin d'être nommée comme telle, et d'autre part qu'elle se réalise de façon implicite :

« On ne va pas rentrer dans la question par le mot "discrimination". On va y rentrer par le territoire, en disant que le territoire est discriminant, qu'il manque de mixité... Souvent, les territoires des centres sociaux sont discriminants de fait. (...) on a une entrée "territoire" et dans le territoire, on a l'entrée "public et besoins du public". C'est notre regard, par exemple pour remplir les projets sociaux. » (Fédération CSC)

« Il n'y a pas une action définie en ces termes là. La lutte contre les discriminations, on ne va pas dire on va faire telle action parce que celle-là elle va bien dans la lutte contre les discriminations quelque soit les discriminations [...]. En tout cas nous on n'affiche pas une action comme telle. C'est un travail quotidien d'accueil des publics sans représentation aucune, ni a priori quel que soit le milieu social de la famille, quelle que soit la demande... »(CSC 7 Direction)

Il n'est pas à chercher bien loin pour voir que cette déspecification du problème masque en réalité son étrangeté, dans l'univers professionnel de l'action sociale. L'orientation effective de l'action est à l'évidence vers d'autres logiques, jugées plus... « *naturelles* » :

« Le fait de travailler sur des questions naturelles, d'accessibilité, peut renvoyer finalement à la lutte contre les discriminations de base. Et le fait de le poser comme ça, ça permet d'avoir accès beaucoup plus rapidement que si on l'avait posé... [comme discrimination] [...] On a construit des procès [i.e. des procédures] qui nous permettent d'y répondre sans pour autant indiquer ou mettre le doigt sur quelque chose qui peut être effectivement difficile pour heu... politiquement, pour des services, pour des associations, pour des clubs. [...] J'ai du mal moi à évoquer la politique de la ville comme lutte contre les discriminations. » (Agent communal, Entretien collectif, CSC 5)

Agir contre la discrimination pose, bien entendu, des difficultés pour les professionnels, et pour leurs institutions. L'une d'elles est de passer de la subjectivité du vécu à l'objectivation des faits, et à partir de là, de construire le problème en recueillant des traces de ce qui s'est passé – un chemin vers la preuve. Mais face à cette difficulté, l'on préfère souvent passer sur la discrimination et se concentrer sur le « résultat » (obtenir finalement un travail, avoir tout de même une place en camping...). Car la discrimination vient brutalement arrêter un processus ; et plutôt que de reconnaître la rupture de l'ordre attendu, d'en examiner les causes, les professionnels préfèrent renouer au plus vite avec l'activité jugée « normale ». Face à l'événement de la discrimination, ils cherchent à « continuer de travailler », comme si de rien n'était.

« La difficulté qui est la nôtre, c'est de pouvoir cerner qu'est ce qui relève effectivement, ce qui est vrai, ce qui n'est pas vrai... et comment travailler, comment continuer de travailler quand bien même cette question est posée sur le tapis. Donc là à la limite on prend acte, mais il y a d'autres leviers sur lesquels on sait travailler. » (Direction CSC 9)

Au fond, ce qui fait obstacle à une reconnaissance de la spécificité de la question, c'est la dominance du référentiel d'insertion. Celui-ci a pour horizon l'adaptation des publics aux normes sociales, notamment de civilité. Cette adaptation est posée comme condition préalable à leur accession effective à la citoyenneté et aux ressources accordées aux égaux : ressources symboliques (reconnaissance d'une normalité, d'une dignité, etc.) et matérielles (égalité face à l'emploi, au logement, etc.). Il conduit donc à une étrange distorsion des valeurs d'égalité de traitement par les centres sociaux. Tout semble finalement se réduire à l'idée que ne pas discriminer, et traiter tout le monde pareil, c'est exiger au préalable une même normalisation. C'est par exemple tenir à tous un discours d'insertion : « *avoir une attitude, être habillé autrement pendant un entretien. Voilà, c'est des choses de base qu'on dirait à n'importe qui.* » (CSC 7 Direction) A n'importe qui ? du moins à n'importe quel public jugé en décalage avec les normes attendues. Avec ce problème que le jugement portant sur l'écart à la normalité est *régulièrement* ethnicisé (au double sens de régularité). L'argument de la « neutralité » républicaine qui fonde le discours d'insertion se dévoile ici comme un point de vue à la fois particulier et ethnicisé.

Dans cette logique, ce qui est appelé « agir contre les discriminations » correspond en fait à son inverse : une inaction face aux discriminations réelles qui se produisent, et une

intensification de l'exigence normalisatrice à l'égard du public discriminé. L'injonction à une adaptation comportementale permet alors de repousser la question de la discrimination. Non seulement de l'écarter ici et maintenant de l'analyse de la situation, mais plus encore, de la repousser infiniment : « *Donc je lui dis : avant de parler sur ton origine, commence déjà à travailler l'attitude et la posture dans laquelle tu vas te présenter sur une candidature, sur une embauche.* » Ce travail d'évacuation n'est cependant jamais terminé ; car le public résiste à abandonner le recours explicatif aux catégories ethniques. Il faut donc réitérer sans cesse un discours visant à convaincre qu'il n'y a pas de place pour une explication en termes de discrimination : « *[Ce que] j'essaie d'expliquer que tout n'est pas une question d'origine et que quelque soit ton origine tu peux faire ce que tu as envie de faire.* »

1.2. L'action de soutien aux personnes discriminées

La seconde attitude observée est nettement plus rare (peut-être 1/4 des centres enquêtés). Elle conduit à poser au sein des équipes la question des pratiques concrètes face aux discriminations. Dans ces équipes, ou du moins pour certains professionnels, le thème semble s'imposer comme une « évidence », au sens d'une absence de *choix*. Tout se passe comme si l'on ne pouvait pas ne pas réagir :

« Pour nous la lutte contre les discriminations s'impose à nous quand on a des personnes qui rentrent dans le bureau et qui nous disent "*oui voilà, j'ai pas trouvé de travail, pourtant j'étais complètement dans le profil du poste*". Voyez ? Et nous après, avec tous ces constats-là, au niveau de toute l'équipe, nous on s'est dit qu'il fallait absolument intensifier notre action sur cette thématique » (Direction, CSC 11).

Deux remarques peuvent toutefois être faites. Premièrement, certains centres semblent se contenter d'orienter vers des services spécialisés (associations d'aide aux victimes, par exemple). « *Nous, on ne travaille pas sur ces questions-là ; quand il y a des personnes victimes, on essaie de les accompagner, on les oriente.* » (Direction, CSC 2) Cela se comprend face au sentiment de ne pas savoir faire, et aussi du fait de l'habitude de cette forme de gestion des problèmes, encouragée par les politiques publiques. Mais cette pratique conduit d'une part à « délocaliser » le problème¹²⁸. C'est-à-dire que l'on déplace la situation vers d'autres scènes, certes plus spécialisées, mais plus éloignées, plutôt que de travailler le problème *là où il se manifeste*. D'autre part, cela conduit à dépolitiser la question, en répondant par la spécialisation, voire la technicisation de l'aide. En outre, cela conduit souvent à la disparition des cas de discrimination, car il n'est pas sûr que les personnes ne fassent les démarches par la suite.

Deuxièmement, la réponse aux discriminations rapportées par les habitants est importante. Mais elle ne représente qu'une part du problème. Cela peut paradoxalement occulter les discriminations et l'ethnisation produites par/dans les centres sociaux, en les plaçant implicitement sur un plan moral : celui du « bon côté » de la relation d'*aide*. Or, sur ce plan,

128 DHUME F., GIRARDAT J., « Contre la discrimination : résister à la "délocalisation". », op.cit.

nous n'avons pas observé d'engagement effectif des centres sociaux, dans une logique d'ordre introspectif. Soit une analyse de la production, potentielle ou effective, de discrimination et d'ethnisation par les centres sociaux eux-mêmes. Or, nous avons vu (chap.3 et 4) qu'il y a là un enjeu de taille.

2. Les déterminants du passage à l'action anti-discriminatoire

Comment expliquer que certains centres ou certains acteurs tentent d'agir quand d'autres sont dans la dénégaration du problème ? La position de dénégaration est peut-être plus facile à comprendre (chap.2). Du moins est-elle une position peut-être plus « facile », en ce qu'elle cherche à évacuer des situations qui sont considérablement difficiles. Il n'est pas sûr, toutefois, que cela soit plus *confortable*, eu égard au coût psychique de telles pratiques, participant de la souffrance au travail.¹²⁹ Nous aborderons succinctement deux hypothèses, pour expliquer le passage à l'action.

2.1. Quelle influence des appartenances des centres sociaux ?

Par « appartenance » des centres sociaux, nous pensons d'une part à leur affiliation éventuelle à une fédération d'éducation populaire, et d'autre part à leur lien avec leur territoire d'implantation. Ces éléments jouent-ils en faveur d'une mobilisation ? Il semble, au vu de cette enquête, que ni l'un ni l'autre n'ont d'influence déterminante sur la mobilisation. Certes, cette enquête est très limitée, et on ne peut en tirer de généralités. D'autre part, pour rappel, nous n'avons pu rencontrer les centres de toutes les fédérations présentes sur le territoire. Mais le fait que des centres sociaux soient fédérés ou non, et qu'ils soient affiliés à une fédération plutôt qu'à une autre ne montre pas ici d'influence qui apparaisse vraiment déterminante. Au fond, ceci n'est peut être pas très étonnant : cela aurait été faire beaucoup de cas de l'affichage de valeurs, alors que la lutte contre la discrimination vient justement interroger la façon dont elles sont traduites (ou non) en pratique.

Concernant le territoire, il semble en aller de même. Le positionnement sur un territoire qui serait très ségrégué (à condition d'établir une gradation...) n'apparaît pas en soi différenciateur. Cela ne veut pas dire que l'action des centres sociaux ne se distingue pas selon le territoire. Mais, pour le dire rapidement, car cela n'a pas été l'objet de ce « diagnostic », les différenciations semblent souvent liées à des affiliations à des dispositifs et des types de politique publique (être sur l'insertion professionnelle ou non, etc.). Or, en la matière, nous avons vu (chap.1) que les politiques publiques locales qui se réfèrent à la « lutte contre les discriminations » ne constituent pas un référent très stable ni très clair. Par ailleurs, et cela prolonge ce constat, le fait d'intervenir sur un territoire qui aurait été très tôt

129 DEJOURS C., *Souffrance en France*, op.cit ; FRANCHI V., « Pratiques de discrimination et vécu de la violence des professionnels en contexte ethnisé », in *VEI-Diversité*, n°137, juin 2004, p.22-31 ; GAIGNARD L., « Madame discrimination », in Dejours C. (dir.), *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Payot, 2006.

identifié comme mobilisé sur la « lutte contre les discriminations » (ce qui est le cas de deux communes sur les trois concernées par l'enquête) n'apparaît pas plus déterminant. Ce qui pose la question de la capacité de diffusion d'une norme anti-discriminatoire sur un territoire, en supposant que celle-ci soit en elle-même suffisamment claire et affirmée, d'un point de vue axiologique et normatif.

2.2. Quelle influence de l'expérience de la discrimination dans la mobilisation ?

Le passage à l'action semble par contre être plus fréquemment le fait de professionnels qui sont, non seulement professionnellement, mais aussi personnellement confrontés à la discrimination et à l'ethnisation. On peut comprendre que cette expérience les met en position de mesurer en pratique la violence du processus. Ils peuvent de ce fait entendre l'ampleur de la *mésentente* autour du sens politique de cette question. Comme nous l'avons souligné (chap.4, sur le vécu des professionnels), le Collectif des animateurs en est une illustration : il permet à des professionnels minorisés dans leur travail, non seulement d'être reconnus, mais en outre de réinterpréter subjectivement et politiquement cette situation. De ce point de vue, les critiques dont le Collectif fait l'objet participent clairement de la *mésentente*. Ces remarques tendent à accréditer la thèse d'Axel Honneth, pour qui l'expérience du mépris « est à l'origine d'une prise de conscience, affectivement marquée, d'où naissent les mouvements de résistance sociale et les soulèvements collectifs »¹³⁰. Encore faut-il voir que le fait de subir la discrimination n'implique pas *en soi* d'en avoir conscience. Le déni est aussi, pour ceux qui subissent, une façon de « tenir » face à la violence. En outre, avoir conscience d'être discriminé n'implique pas plus *en soi* de constituer cette expérience comme nouveau vecteur d'engagement. Il faut des conditions spécifiques, notamment de mise en collectif et en coopération des points de vue discriminés, pour faire émerger la *lutte*.

Néanmoins, il semble à travers les entretiens que le sentiment de systématicité de la discrimination dépend du regard que portent les interlocuteurs, et notamment du fait de se reconnaître en tant que discriminé. Cette subjectivation apparaît primordiale ; c'est pourquoi la subjectivité du vécu doit être entendue pour ce qu'elle autorise de reconnaissance de l'expérience. Dans l'exemple suivant, une discussion entre un directeur de centre et une responsable du secteur famille illustre le fait que la *visibilité* du phénomène, et le jugement relatif à sa fréquence, dépendent, sinon de l'expérience directe que l'on a soi-même de la discrimination, du moins du *sentiment d'expérience* que l'on a de celle-ci.

130 HONNETH A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, éd. Cerf, 2002, p.171. Dans le champ scolaire, voir aussi : ZIROTTI J.-P., « Les jugements des élèves issus de l'immigration sur les décisions d'orientation scolaire et les conditions de leur scolarisation », in *Cahiers de l'Urmis*, n°10-11, décembre 2006 [en ligne]. URL : <http://urmis.revues.org/index249.html>

Voir et vivre la discrimination et la minorisation : l'enjeu des points de vue

L'échange suivant a lieu au sein du centre social n°10, entre le Directeur et la Responsable de secteur familles. Il montre, d'une part, de la prégnance des catégories ethniques et de genre dans la définition du travail ou des situations (ici, empruntant en outre au référent religieux). Il montre d'autre part que ces statuts influent sur la perception des discriminations :

« Resp. secteur : Si moi je dois aller dans un quartier où il n'y a que des "barbus", des religieux, je vous dirais d'y aller à la rigueur.

Directeur : Au niveau du sexe à la rigueur, oui, pas de l'origine ethnique...

Resp. secteur : Si au niveau de l'origine ethnique aussi, car ils ne m'entendront pas pareil.

Dir. : Etre une femme...

Resp. secteur : ...Lambda

Dir. : Moi je dirai non, il y aura des femmes européennes qu'ils accepteront autour d'un repas, je dirais familial, par contre la femme maghrébine ils n'accepteront pas. Je te promets. (...)

Resp. secteur : Oui, c'est ta vision des choses. Pour moi, pour un camping, sur la boutade, je vais négocier [parce que je suis blonde].

Dir. : Toi, quand tu y vas, tu te présentes ça passe ; après, selon que tu dis où tu travailles...

Par contre moi, c'est même pas la peine que je me présentes. [Pour toi] c'est pas systématique.

Resp. secteur : Après, c'est ma manière d'être et de parler, c'est ta manière d'être, de parler, si tu envoies un jeune du quartier ça ne sera pas pareil.

Dir. : Bien sûr, tu as été au lac de Digne, avec les familles, tu y es allé avec ton mari ; il a vu avec le recul, qu'il y avait des problèmes.

Resp. secteur : Oui, tout à fait, Oui, mais c'est due à quoi ? A quoi, une discrimination au groupe ?

Dir. : Oui, tout à fait...

Resp. secteur : ...c'est pas qu'une discrimination à l'origine.

Dir. : Ils font tâche, ce groupe, il fait tâche, si c'est un groupe où il n'y a que des blancs, des blondes...

Resp. secteur : Non, je ne suis pas d'accord, c'est le groupe, le bruit, la masse...

Dir. : Quoi... C'est pas vrai, tu es innocente, en plus, ton mari, il a dit, c'est pas normal que vous parliez comme ça aux jeunes, il s'en est rendu compte qu'ils parlaient différemment, moi j'expliquai quand une groupe de jeunes blonds prend le jet d'eau et s'amuse à arroser le camping, tout le monde rigole ; par contre, si c'est les notre le petit black, ils le prennent au sérieux, et ça fait problème qu'il est mouillé le camping. C'est la masse qui ne fait pas très couleur locale. C'est pas vrai ?

Resp. secteur : Oui, mais faut pas qu'on systématise aussi ».

Pour le dire avec les mots de la racisation, la discrimination raciale apparaît plutôt généralisée aux yeux des « Noirs » ou des « Maghrébins », quand les « Blancs » lui dénie tout caractère systématique. Cet échange illustre aussi le caractère conflictuel lié à la (non-)reconnaissance du vécu de la discrimination. Situation qui soulève des questions quant au savoir-faire pratique du conflit. On voit dans cet échange le signe de la *mésentente*. Situation qui a d'autant moins de chance de se résoudre « positivement » - du point de vue du collectif des professionnels – qu'elle semble témoigner d'une pratique peu coutumière du conflit. Néanmoins, si l'habitude du *travail dans le conflit* peut probablement aider à cheminer vers une entente possible des points de vue opposés, il faut entendre qu'il y a autour de la discrimination une forte différenciation des regards.

Enfin, soulignons ici une dimension très problématique de cette mobilisation par l'expérience. L'expérience que l'on fait de la discrimination en raison de certains critères ne produit pas *en soi* une sensibilité à la violence des autres catégorisations. C'est ce qu'illustre cette mésentente entre deux professionnels, qui sont tous les deux pris dans une catégorisation source de minorisation. On voit qu'une tendance peut être à l'opposition et la hiérarchisation des catégories, le débat se résumant alors à savoir laquelle, du « sexe » ou de la « race » produirait la discrimination et la domination la plus fondamentale. C'est bien là l'aporie de certaines formes de luttes, qu'on mis en évidence les féministes noires américaines et lesbiennes¹³¹ : même dans les mouvements de lutte (en l'occurrence, féministes) on peut reconstruire autrui dans la domination. Il y a ici un point aveugle d'une politique anti-discriminatoire, d'autant que les discours publics sur la question n'offrent qu'une alternative fallacieuse : entre, d'un côté, un modèle de « double discrimination » (sexe + race, comme s'il s'agissait d'une simple addition), et de l'autre, un modèle de la stricte équivalence (le « *toutes les formes de discrimination* » des CUCS observés, chap.1).

3. Des tactiques de résistance à la discrimination

A travers les entretiens, il apparaît que ce sont surtout les situations dans lesquelles les centres sociaux organisent des activités extérieures (camps de vacances, sorties...) qui font l'objet de tactiques de résistance. Les premières, que nous appellerons les « tactiques de l'étiquette » relèvent surtout de formes de contournement. S'il s'agit de tenter d'éviter l'effet trop direct et massif de la discrimination, cela ne correspond pas à une logique anti-discriminatoire. C'est une forme d'aménagement avec la discrimination, que l'on peut comprendre de la part de ceux qui y sont exposés, mais qui posent plus de questions quand elles sont encouragées dans une logique d'insertion/intégration. La seconde relève pour le coup d'une véritable forme de résistance par le droit. Mais on verra qu'elle est rendue d'autant plus difficile que le droit n'est pas nécessairement porté par les professionnels qui en ont formellement la charge.

3.1. Les tactiques de l'étiquette : un jeu avec les catégories de présentation de soi

Face à cette discrimination, les animateurs recourent à diverses tactiques pour tenter de minimiser l'effet de stigmatisme des « quartiers Nord ». Par exemple : « *Quand je monte un séjour avec les familles, je dis "Maison pour tous" et pas "Centre social".* » Des jeux de substitution identitaire, avec les catégories administratives ou territoriales, visent à réduire les effets d'étiquetage et les prises de la discrimination par anticipation. Dans cette tactique, les catégories sont labiles : non seulement elles sont interchangeables, mais leur sens même est modifiable. Aussi, les codes mobilisés introduisent-ils surtout un jeu de présentation de soi. Car l'étiquette à laquelle on cherche à échapper n'a pas un effet *en soi*, comme le

131 Cf. *Black feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, Paris, L'Harmattan, 2008.

montre la confrontation de ces deux exemples qui se renvoient l'un à l'autre. L'étiquette de quartier à laquelle les uns cherchent à échapper est utilisée par d'autres pour échapper à leur propre étiquetage :

« Quand on prépare des séjours, on le voit, je passe mon temps à essayer de... Je suis obligé de dire qu'on est d'Aix-en-Provence, et après ils découvrent quand on envoie le chèque. » (Animateur, CSC 7)

« Nous des fois on est obligés malheureusement de dire : "le centre social [n°7]" [qui est] à proximité, parce que nos publics souhaitent accéder à certains parcs, malheureusement, la manière dont on parle des banlieues et des cités, de ces quartiers au niveau national, repris par les médias et aussi les politiques, il y a des répercussions quand même. » (Direction, CSC 11)

Ces tactiques visent à contourner l'obstacle et à se prémunir des effets de restriction les plus directs. Jouant un peu comme des « paravents », elles contribuent toutefois à occulter la dimension délictuelle de la situation, et parfois à cacher la discrimination à l'attention des « jeunes ». Cette logique de préservation à l'égard de l'exposition à la discrimination peut être délibérément intégrée dans le travail. Pour ce qui concerne les séjours de vacances, l'expérience de la répétition de cette violence conduit les professionnels à une prudence, et du coup à des stratégies d'organisation qui les engagent et qui leur coûtent de plus en plus :

« Quand la première année vous partez en séjour, vous réservez un camping par téléphone et que vous vous faites refuser l'accès au camping, vous faites un deuxième camping, vous vous faites refuser également, pourtant le premier il était réservé par téléphone hein.... Qu'il est 22h, tombée de la nuit et que vous allez pleurer un troisième camping : *"S'il vous plaît, j'ai un groupe d'enfant, hébergez-nous, mettez-nous ou vous voulez..."* On a dormi la veille sur un terrain, le lendemain, on s'est réveillé, on était sur un stade de football. [...] Et c'est vrai que, après, maintenant face à ça, quand on a un séjour on prend le véhicule, on part 3 ou 4 mois avant, on va repérer les endroits on va repérer les lieux, alors ça demande plus de temps, plus d'argent, et maintenant quand on va dans les séjours, c'est nickel ! On est obligés d'aller repérer les lieux, d'aller réserver, payer avant. » (Responsable secteur Jeunes, CSC 8)

Mais cela ne résoud pas forcément le problème. L'investissement supplémentaire ne fait que rendre visible l'asymétrie radicale entre, d'un côté, l'acte sommaire et banalisé de refus – parfois simplement suggéré – du « discriminateur », et de l'autre côté, la responsabilité et la charge qui incombent de fait au discriminé d'assumer comme il peut cette situation. Paradoxalement donc, les tactiques d'organisation pour prévenir le phénomène ne font qu'accentuer la portée de la violence et l'intensité du phénomène discriminatoire.

3.2. Le coût et l'incertitude de la résistance avec le droit

On observe de remarquables tactiques de résistance de certains professionnels, face à la discrimination vécues dans les activités organisées par les Centres sociaux. Ces résistances traduisent un « rôdage », et donc une grande habitude de ces situations, mais aussi un courage professionnel qui ne s'observe pas systématiquement. Dans l'exemple suivant, les professionnels concernés sont confrontés à un refus discriminatoire d'entrée en boîte de nuit, qui s'impose à eux malgré toute la préparation préalable. Pour tenter d'infléchir le sens de la situation, ils vont mobiliser tout l'arsenal policier et judiciaire. Mais cela ne fera que

rendre visible deux choses. D'une part, des arrangements entre les « forces de l'ordre » et les entreprises locales pour co-produire le délit. D'autre part, le fait que les dynamiques propres à la pluralité des logiques des acteurs – ici, gendarmerie, procureur... – conduit à entériner la situation. C'est ce que l'on peut appeler une discrimination en réseau.

Une discrimination impliquant des responsabilités en réseau

« Comme à nouvel an, les jeunes ils veulent sortir, mais ils ne rentrent pas en boîte, en discothèque, ben on va leur préparer un bon réveillon. Qu'est ce qu'on fait ? On ne va pas aller en ville où c'est des discothèques de 50 places, on est allés à Montpellier, [nom de la discothèque]. 5000 personnes, la deuxième discothèque, 5000 personnes... [...] Là... on rentre à 10 000 personnes ! On est allé trois fois à Montpellier, une fois moi, deux fois Ahmed, [...] on est allé sur place, on a réservé, on avait notre bon de réservation, on y est allés, on est arrivés à 23h30, devant, des milliers de personnes, on arrive, il y en a certains du quartier, ils n'étaient jamais rentrés en discothèque, on leur a dit tenue correcte exigée... il y en a ils ont acheté des costumes [...] on arrive, on était une dizaine et là on me dit : *“Monsieur, ça ne va pas être possible”*. Comment ça va pas être possible ? C'est le jour de l'an, c'est le 31 décembre, on a un bon de réservation : bien sûr que ça va être possible ! Il dit : *“Non, ça va pas être possible”*. Je dis : *“Mais on a réservé, on a payé !”* *“Vous passez à la caisse on va vous rembourser”*. [...] Donc qu'est ce que j'ai fait ? J'ai appelé le 17, la gendarmerie est arrivée, ils ont fait la bise aux videurs. J'ai expliqué aux gendarmes qu'il n'avait pas le droit, qu'on avait payé, qu'on avait un bon de réservation et qu'il devait nous accepter. Le gendarme m'a dit : *“C'est une boîte privée, il fait ce qu'il veut”*. J'ai dit que c'était pas vrai, que c'était un lieu public, un lieu privé avec accès au public. Donc qu'il ne faisait pas ce qu'il voulait, qu'il y avait des droits ! Il n'a rien voulu savoir. J'ai appelé le ministère de l'intérieur, 23h35, 23h40. J'ai demandé le conseiller technique de permanence, c'est un dire un ministre là [...] je l'ai eu, je lui ai demandé qu'il rappelle à l'ordre sa police. Et c'est vrai que là c'était le ministère de l'intérieur, et les autres de la défense, donc il dit : *“moi je ne peux rien faire, je peux prendre note et on verra ça demain ou après-demain”*. Mais je dis : *“Le 31, c'est ce soir Monsieur”*. [...] De là, j'ai appelé le Procureur de la République, j'ai réussi à avoir ses coordonnées. J'ai le Parquet en permanence, de là je l'ai eu au téléphone, il était minuit moins dix, et il m'a dit : *“Monsieur, j'entends bien, j'entends bien, j'entends bien, moi, pour moi il me faut un délit, c'est-à-dire un dépôt de plainte que je puisse engager. Demain vous déposez plainte”*. Je lui dis que c'est ce soir, c'est ce soir que le 31 décembre à lieu. Donc, à un moment donné moi ce que je regrette, c'est qu'il n'y ait pas de formation au sein de la police, des gendarmes. Faut pas oublier qu'un cas de discrimination avérée, c'est un délit. Un délit, ça veut bien dire ce que ça veut dire, c'est qu'il y a un délinquant. Comme toute personne qui vole une voiture, c'est un délit, c'est un délinquant, on l'interpelle sur place. Une personne qui commet un délit devant un policier et qui dit : ce groupe de jeunes, moi je ne les laisse pas rentrer... c'est un délit constitué, donc dans ce cas il devrait appliquer la loi. [...] Et de là, minuit moins cinq, je l'ai laissé tranquille ce Procureur, et on a passé le jour de l'an, dans la rue à Montpellier. Et moi je me souviens encore de cette image, j'avais les larmes aux yeux hein, et je me revois, on revient au centre-ville, et je me revois, on était par groupe de deux, ils essayaient de rentrer dans des bars, ils rentraient, ils se faisaient pointer, ils ressortaient. Et je les vois... Mais attention, on a fait deux jours en plus. On a payé deux jours d'hôtel en plus et pour rattraper ça on a fait du karting, des activités... Mais on ne peut pas rattraper ça. Quand on a vécu ça ! » (Direction, CSC8)

Malgré toute l'énergie déployée, le constat est amer : seul le centre social a cherché à assumer, d'un bout à l'autre, sa responsabilité. Tous les autres acteurs, pourtant censés garantir le droit, se sont défaussés. Plus encore, pour ne pas assumer leur travail, chacun a rajouté au délit initial d'autres niveaux d'infractions : la gendarmerie, par exemple, a donné de fausses informations sur le droit pour couvrir la discrimination. Les uns et les autres, face à un cas de « flagrant délit », ont entériné le non-droit sous prétexte d'avoir besoin que le délit soit passé et qu'il y ait une plainte pour intervenir. La négation du délit fonctionne alors comme une violence supplémentaire qui mène à la disparition du délit, laissant la personne seule face à l'injustice vécue. En outre, le surinvestissement d'activités pour compenser le fait de n'avoir pu réaliser ce qui était prévu n'a en rien empêché la violence de se produire : *« on ne peut pas rattraper ça. Quand on a vécu ça ! »*

3.3. La tentation du retrait

Face à la violence et l'humiliation, d'une part, face au coût et à l'énergie à déployer pour tenter, en vain, de modifier l'ordre de la situation, l'ultime protection est de ne plus tenter d'y accéder. *« [C'est un délit] Mais oui, oui. Mais nous il n'y a pas de problème. Je faisais allusion à titre personnel des boîtes de nuit. Si les jeunes, avant, ils voulaient aller en boîte de nuit, ils sont refusés, ils ne vont plus en boîte de nuit, et donc il n'y a plus de discrimination. [...] on règle le problème, il n'y a plus de problème. Je ne sais pas si on se comprend ? »* (Direction, CSC 3) Le délit de discrimination, non seulement disparaît des interactions (puisqu'il n'y a plus d'interaction), mais est en outre pris en charge et comme porté par le public, à travers son retrait des espaces publics. Alors, la discrimination, effectivement, n'a plus lieu d'être ; la ségrégation a pris le relais.

4. Les difficultés et les limites du passage à l'action

Pour clore ce chapitre relatif à l'action, il nous faut souligner un certain nombre des difficultés rencontrées par les acteurs des centres sociaux, pour infléchir l'ordre discriminatoire auquel ils sont confrontés ou dans lequel ils sont pris. On peut identifier au moins cinq axes majeurs de difficultés.

4.1. Face à la violence discriminatoire, le désarroi et le sentiment d'impuissance

En même temps qu'ils témoignent des situations rencontrées, les habitants comme les professionnels font état de leur désarroi ; ils se sentent démunis, face à une discrimination qui mobilise jusqu'aux élus et aux institutions publiques. Aussi, face à la violence d'une injustice, et en l'absence de coup d'arrêt à ces processus, naissent des stratégies visant au bout du compte d'abord à se protéger. Ce qui pourrait être interprété comme signe d'une résignation relève ici d'abord d'une volonté de ne pas s'exposer d'avantage à une violence qui met à mal l'identité des personnes. Car les critères ethno-raciaux, tout particulièrement,

touchent à ce qui est constitutif de « la logique d'existence dans le monde »¹³², à savoir la naissance. La discrimination raciale opère un déni d'humanité, en s'attaquant précisément aux références que constituent les conditions de la naissance et la filiation, à travers laquelle l'humanité se constitue. Comme le souligne la psychologue Vijé Franchi, « le recours à des acceptions de type "racial" ou "ethnique", pour dire la différence et l'infériorité de l'autre, symbolise l'ensemble des violences vécues par ces jeunes à cause d'une idéologie qui subordonne la légitimité de leur identité à une différenciation en fonction d'une origine "ethnique" supposée être la leur. »¹³³

Les professionnels pensent peut-être arrêter ou réduire le problème et sa violence en remobilisant les publics dans le sens de l'insertion. Ils cherchent en effet souvent à rembrayer une logique d'intégration, afin de réactiver la croyance dans un horizon de reconnaissance. Face à la discrimination ici et maintenant, il y aurait une place demain et ailleurs. Mais lorsqu'ils ont l'occasion d'en parler, les habitants soulignent que cela prolonge au contraire le problème et sa violence. Ils dénoncent comme étant justement discriminatoire le caractère sans fin d'une injonction à s'intégrer, dans un contexte qui repousse sans cesse l'horizon de la reconnaissance et ne cesse de réitérer la mise à l'écart et la minorisation.

« Elle existe à la base, quand on est issu d'un quartier populaire, quand on est des enfants de l'immigration. Moi, on est des enfants de la 3^{ème} génération, nos enfants de la 4^{ème} génération d'immigrés, bon on va constamment parler d'intégration, donc quelque part, on se dit que la discrimination elle est encore là. C'est-à-dire que si on prend les arméniens, même génération, ils ont été intégrés en France. Vous comprenez ? Donc pour nous elle perdure la discrimination. Et on l'a bien senti à une certaine époque concernant l'orientation scolaire de nos enfants, il était facile pour nous d'être jetés dans les CAP, les BEP, personne ne cherchait à creuser. C'est au niveau scolaire qu'on vit aussi la discrimination et une fois qu'on la vit, on part avec quoi, on part avec ce handicap.[...] » (Habitante, CSC 8)

« C'est pas encore dans la mentalité en France. On n'a pas encore acquit que quelqu'un qui irait dire "*oui, je suis discriminé*", parce que malheureusement lui il sera d'origine étrangère, on répondra quasi systématiquement "*oui, mais vous vous sortez toujours ça*". Ça, moi, pour l'avoir vécu aussi personnellement, ça va quoi ! et encore maintenant a priori dans le paysage [nom d'un territoire], je pense être une tête un peu... [...] Connue, mais n'empêche que c'est encore des choses que j'entends et que j'ai entendu il n'y a pas longtemps. » (Association d'habitants, CSC 5)

On voit ici l'ampleur de la mésestimation, alimentée par le sentiment d'impuissance des professionnels à proposer autre chose qu'une minimisation du problème.

132 BENSLAMA F., « Construction de l'identité et discrimination », in Noël O. (coord.), *Actes du séminaire national de lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux*, du 12 au 14 décembre 2001 à La Grande Motte, p.62. Voir aussi BENSLAMA F., « La discrimination, mode d'extermination sociale », in Blier J.-M., Royer S. (dir.) *Discriminations raciales, pour en finir*, Paris, éd. Jacob-Duvernet, coll. Guide France info, 2002, p.21-22.

133 FRANCHI V., « Ethnicisation des rapports entre élèves : une approche identitaire », *VEI Enjeux*, Hors-série n°6, décembre 2002, p.38

4.2. La démobilisation du droit

L'absence de réponse effective, le déficit de mobilisation du droit, et les difficultés (temps, moyens, incertitude, etc.) liées à cette éventuelle mobilisation, conduisent au final à abandonner le terrain du droit. Les professionnels, d'abord, s'en saisissent rarement. Au mieux renvoient-ils le problème vers le public, en l'incitant à porter plainte. Mais, face à la violence et à l'expérience répétée de la discrimination, face à un isolement qui rend plus difficile une subjectivation politique de l'expérience, les discriminés optent généralement pour un repli tactique :

« J'ai dit : *"si tu veux porter plainte"*... mais il n'a pas voulu. Il m'a dit : *"je suis tous les jours dans ton bureau et tous les jours on va porter plainte ?!"* »

« Il m'en a encore parlé hier, il a dit : *"ouais tu te souviens ?"* J'ai dit : *"oui, mais bon, tu vois là, tu as ce droit là, tu vas jusqu'au bout, porte plainte"*... Il me rit au nez, il me rit au nez... il me dit : *"ça va, arrête"*. [...] Ils ne veulent pas parce qu'ils sont dans l'urgence tout le temps, ils ont besoin de chercher du travail, de l'argent, une école... » (Responsable secteur, CSC 2).

« [Ils réagissent] toujours pareil : *"ça ne sert à rien. À quoi ça sert ? Ça ne sert à rien"*. [...] ils constatent que ça existe, mais que ça ne sert à rien d'en discuter. Ça fait plus de mal qu'autre chose. »

Cette difficulté de la judiciarisation des discriminations est connue.¹³⁴ On peut penser que, en l'absence d'une politique visant à réinterpréter l'action judiciaire (et le travail de ses acteurs) à l'aune d'une telle problématique, la sanction par le droit n'a guère de chance de voir franchement le jour. À l'exception éventuelle d'une condamnation marginale des cas les plus criants, comme c'est aujourd'hui le cas. Malgré tout, on peut douter que la judiciarisation soit la réponse en soi. Non seulement parce qu'elle n'est de fait pas tenue pour une solution valable par la majeure partie des personnes confrontées à la discrimination. Mais aussi parce que, en elle-même, elle ne prend pas en charge tout ce qui va avec le déni de droit : la violence, l'humiliation, etc. Elle peut même les prolonger, avec la durée et l'incertitude des démarches (« *Ça fait plus de mal qu'autre chose* », disait ce jeune homme).

Mais l'incertitude du plan judiciaire (de la plainte) ne fait pas non plus disparaître en soi le droit. Si cela fragilise bien sûr son projet, cela ne justifie pas l'abandon du référent de droit. Car, là où le référent de droit apparaît clairement, et est acceptée comme principe de contrainte, il peut devenir une ressource de l'action. Les professionnels font alors le lien entre la contrainte exercée par le droit, et les théories de la règle en éducation. Mais il faut voir que, bien souvent, la loi est distante et effacée : « *La notion de loi, la notion de tout ce qui est prohibé etc., en fait n'est pas si présente que ça dans nos pratiques. Maintenant quand vous m'en parlez, ça me fait écho, c'est vrai qu'il y a une loi, mais pour nous c'est quelque chose qui nous apparaît un peu loin.* » (Direction CSC 5)

Tout se passe comme si deux principes opposés régissaient en fait le rapport des centres sociaux à la loi : d'un côté, la récusation du droit pour contraindre les pratiques des adultes ;

134 NOËL O., « Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits », in *Informations sociales*, n°148, juillet-août 2008.

de l'autre son invocation pour contraindre les pratiques des jeunes. En pratique, ce dernier point est probablement plus ambivalent. La loi est surtout mobilisée comme argument, mais il n'est pas sûr qu'elle soit mise en œuvre – face aux délits commis par des enfants ou des adolescents. C'est ici la position « éducative » qui peut primer. Mais à travers cette position se joue une torsion particulière du droit : son utilisation comme outil de *normalisation* des jeunes. C'est-à-dire un usage disciplinaire¹³⁵. Car la même absence de recours au droit – ne pas porter plainte face à un délit – signifie deux choses différentes selon qu'il s'agit du public (alter) ou de professionnels (égaux). Pour les premiers, cela permet de garder la mainmise sur eux, en n'externalisant pas le problème vers l'arène judiciaire. Pour les seconds, cela conduit à enterrer le problème, au nom d'un sentiment d'impuissance à agir face aux pairs ou face à des acteurs dont on estime avoir besoin (employeurs, bailleurs, campings, etc.)

4.3. Une absence de constitution collective du problème

On se rend compte qu'il n'existe pas ou peu de discussion entre les membres des équipes des centres sociaux sur l'expérience des pratiques discriminatoires. Ou du moins, il semble que les centres sociaux sont peu l'espace d'un partage d'expérience entre ceux qui les vivent, et *a fortiori* avec ceux qui ne les éprouvent pas. Il peut certes y avoir des « débats » organisés, mais ils ne semblent pas constituer collectivement le problème. Et quand un animateur met la situation sur la table, avec ses collègues, ce sont la minimisation et la dénégation qui prennent le dessus (chap. 3). Il y a mésestimation : comme une impossibilité de voir ensemble la même chose dans le nom de discrimination.

Une des causes possibles est la segmentation de l'activité (Chap. 3), chacun étant ramené à traiter le problème pour lui ou dans le cadre de ses activités, mais assez peu à l'échelle du centre social comme collectivité. De même, il semble manquer au niveau des institutions concernées un espace de discussion sur ce thème. La difficulté à l'inclure dans la convention-cadre en témoigne. Là, c'est peut-être encore la mésestimation qui joue mais à une autre échelle : on attend des réponses aux problèmes sociaux sans tenir compte de la spécificité des problèmes vécus par certains publics. Hormis la fédération des centres sociaux, qui a engagé un chargé de mission sur la lutte contre les discriminations, et qui en débat au sein de son conseil d'administration (il resterait à analyser en quels termes), ces questions restent en apparence peu prises en compte. Remarquons que le chargé de mission de l'Union reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire pour que la lutte contre les discriminations devienne un objet de travail au sein même des centres sociaux de cette fédération. L'enjeu porte donc sur les conditions à réunir pour mettre le sujet sur la table pour en faire un problème commun. Ici, l'entrée par les subjectivités, et donc les expériences vécues, apparaît comme la voie nécessaire... du moins obligera-t-elle à affronter le problème de la mésestimation.

135 FOUCAULT M., *Surveiller et punir*, op. cit ; FOUCAULT M., *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France. 1977-1978*, « Hautes études », Gallimard/Seuil, 2004.

4.4. Un usage instrumental des réseaux d'acteurs

Il a existé une expérience de création d'une permanence d'accueil des personnes victimes de discriminations. Les résultats ont, semble-t-il, été insuffisants. Cette expérience ne s'est pas poursuivie. Elle a été requalifiée en Point d'appui aux étrangers, qui, bien que se référant à la lutte contre les discriminations par le droit, est centrée sur les problèmes d'accès au droit pour un public sans-papiers...

« Facette du combat général pour l'idéal d'égalité, inscrit dans le mythe fondateur de la République française, la lutte contre le délit de discrimination est éminemment politique : à ce titre, elle doit être menée sur de multiples fronts. Le parti de privilégier le front juridique constitue une option stratégique particulière, fondée sur la confiance en la primauté de l'état de droit. Cette orientation, qui ne prétend pas ignorer ou négliger d'autres formes de combat sur d'autres fronts, se traduit dans le mode d'organisation exposé ci-après. (...) Les textes de loi comme première référence. (...) Les victimes au cœur du dispositif : Ce principe central peut s'explicitier par l'énoncé des conditions à satisfaire et des tâches à remplir par le dispositif de lutte contre le délit de discrimination et les personnes qui y participent :

- être à proximité et le faire savoir ;
- être disponible et réputé comme tel ;
- savoir écouter, y compris (et surtout) les propos hors sujet, les affabulations et les mensonges,
- savoir analyser les situations, trier ce qui ressort du délit de discrimination, réorienter ce qui ressort d'autres problématiques ;
- évaluer la capacité des victimes à résister et à combattre ;
- encourager au combat et apporter le soutien juste nécessaire sans se substituer ;
- organiser la défense ;
- obtenir la condamnation des coupables ;
- publier largement les situations et les condamnations pour réduire le sentiment d'injustice et évacuer le sentiment de culpabilité »¹³⁶.

Ce dispositif est présent dans plusieurs centres sociaux. Il s'inscrit dans une logique où les victimes se reconnaissent comme telle et souhaitent être reconnues ainsi. Ceci pose la question de l'accès des personnes potentiellement intéressées à ce dispositif.

« En septembre 2005, le centre social sollicité par l'association [...] a mis en place à titre expérimental un lieu d'écoute de proximité pour accueillir des personnes s'estimant victimes de discriminations. Un membre du CA s'est engagé à titre bénévole pour assurer une permanence hebdomadaire est s'engager dans une formation d' "écoutant". Force est de constater le peu de personnes accueillies dans ce cadre » (CSC 6).

Ce type d'action présuppose probablement un engagement important de l'institution sur la lutte contre les discriminations. « *Aussi apprécions-nous la proposition [...] pour la formation action qui nous permettrait d'inscrire une stratégie de lutte contre les discriminations bénéficiant d'un accompagnement dans le cadre du réseau fédéral* ». Une des raisons probable de la faible efficacité de la démarche réside dans une logique de « passage de relais » entre les gens de l'équipe des centres sociaux et cet organisme. Cette logique fonctionne ailleurs sur la mobilisation d'association comme SOS Racisme ou d'autres. En réalité, dans le passage de relais, les personnes disparaissent et leurs problèmes avec. Regardé du point de vue de l'organisation des réseaux, il apparaît que ce type de dispositif

¹³⁶ Il s'agit de l'action ESPACE que nous évoquions ci-dessus.

est sous-tendu par une conception et un usage instrumental des réseaux. Le problème de la mise en réseau est pensé de façon binaire : soit les acteurs restent seuls et se sentent impuissants ; soit ils conçoivent le réseau selon une segmentation fonctionnelle (on oriente vers des spécialistes). Dans les deux cas, les problèmes disparaissent, ce qui amène ce paradoxe d'une constitution de victimes sans restauration du droit (et donc un prolongement sans fin ni support de droit du statut de victime)¹³⁷. Un travail en réseau inviterait au contraire à penser des formes de circulation maximale des informations, pour soutenir l'émergence d'une construction collective du problème¹³⁸.

4.5. L'instabilité des politiques publiques

Les difficultés de passage à l'action et de traduction concrète d'orientations politiques générales tiennent enfin, rappelons-le, aux difficultés de se saisir de ces orientations. Le statut politique de la question génère, pour les acteurs locaux, le sentiment qu'ils n'ont tout compte fait pas d'autre intérêt que de « faire signe » formellement aux pouvoirs publics, en affichant la thématique sans investir franchement la problématique. Ainsi, si la diffusion de l'idée de « lutte contre les discriminations » par les pouvoirs publics sonne, aux oreilles de beaucoup d'acteurs locaux, comme « *un effet de mode* », c'est aussi parce que les acteurs des centres sociaux ne sont pas dupes de l'instabilité de l'engagement des institutions publiques qui les financent. *A fortiori* dans un contexte d'incertitude sur l'avenir, les centres ont appris à naviguer entre, d'une part, une adaptation relative aux formulations et problèmes du moment¹³⁹, et d'autre part, le maintien d'un « cap » de fidélité de principe au « projet centre social ». Ils peuvent donc être – légitimement – méfiants à l'égard d'une question présentée comme nouvelle alors que les pratiques discriminatoires sont courantes.

« Moi je me méfie toujours un petit peu “des effets de mode”, parce que la lutte contre les discriminations on en parle énormément (...), je sais qu'il y a des financements pour répondre à des actions spécifiques, donc voilà, je suis intéressée, mais en même temps, je suis assez... J'attends un peu de voir vos types de question et aussi les résultats pour me dire vraiment à quoi ça va servir. » (Direction, CSC 5)

Ils observent les effets de discours et les écarts – ce qu'ils perçoivent comme tels - entre des affichages de principe et l'ordre des pratiques. (« *Les chargés de... je sais pas quoi auprès du Préfet [délégues de l'État ?], il n'y en a aucun issu de la diversité. Ils ne s'appliquent pas à eux-mêmes ce qu'ils affichent.* » - Direction, CSC 5) Du côté des institutions aussi, la prudence est de mise, tant ces questions peuvent toucher à des arrangements locaux et à des habitudes de décisions jugées contraires aux principes politiques affichés. « *C'est une affaire qui dépasse les questions politiques* », peut-on entendre en guise d'euphémisation.

137 Problème déjà analysé concernant le fonctionnement du dispositif « 114-CODAC », qui a fonctionné au début des années 2000. Cf. FASSIN D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, n°4, août 2002, p.403-423.

138 DHUME F., « Le travail social en réseau : vers une pratique intermédiaire », ISCRA, 2005, consultable sur le site Internet <http://www.iscra.org>

139 Y compris pour des raisons d'opportunité financière, avec le développement d'un financement au projet.

Tout cela concourt à une mise en doute de l'effectivité, ou de la « vérité » de l'implication de l'État dans cette action. Mise en doute qui peut s'étendre à la pertinence de la problématique et aussi aux enjeux de la commande publique d'un « diagnostic » : « *Ce n'est pas la première fois qu'on est sollicité pour ça. On veut bien jouer le jeu, mais sans se faire d'illusion non plus.* » (Direction, CSC 2) A fortiori dans une logique où les pouvoirs publics peuvent privilégier la visibilité et la communication, on souligne que « *la lutte contre les discriminations, c'est pas forcément un gros titre* ». (Fédération CSC) Dans la minimisation politique de ces questions, et dans le maintien du doute sur sa pertinence, on peut donc entendre un principe de prudence.

DES PISTES POUR L'ACTION

Ce Diagnostic Stratégique Territorial permet de voir que les niveaux d'engagement dans la question des luttes contre les discriminations des différentes institutions et professionnels concernés par les centres sociaux sont divers. Nous avons mis en avant l'existence d'un contexte propre au champ étudié et au contexte local. L'analyse à laquelle nous avons procédé de ces différents éléments, nous permet maintenant de dresser un cheminement possible pour la suite de cette première étape. Nous mettons en avant ici les logiques d'action, au sens stratégique, en soulignant des modes d'entrées possibles, tenant compte des zones d'intéressement.

Une stratégie complexe à partir des zones de conflits

Ces zones d'intéressement se présentent souvent d'abord comme des zones de conflits, de désaccord. On peut repérer trois niveaux. Premièrement, différents sujets font en effet débat entre les différents membres du comité de pilotage du Diagnostic Stratégique Territorial. Ils témoignent de la mésestimation sur ce que signifie lutter contre les discriminations. Accepter de les aborder comme tels, c'est chercher à poser la lutte contre les discriminations dans son horizon politique. C'est aussi, pragmatiquement, se donner les moyens d'entrer de plain-pied dans les logiques d'acteurs, et donc de dessiner des perspectives praticables pour faire avancer cette question. Deuxièmement, d'autres aspects demandent à être consolidé, soutenu, prolongé, au regard des éléments présentés dans le diagnostic. Enfin, le diagnostic indique que des chantiers sont à ouvrir.

Insistons sur le fait que, potentiellement sur chaque question, des positions de gestion des problèmes s'oppose(ro)nt à des demandes de reconnaissance. Si la tentation est grande, pour de nombreux acteurs, de rabattre les problèmes sur de la technique et de la gestion, cela fera disparaître sans nul doute le fil politique du problème, tout en entérinant le sens des inégalités. C'est la raison pour laquelle, dans les propositions suivantes, nous avons mis l'accent sur trois dimensions conjointes : ouvrir la parole, permettre le conflit, objectiver les critiques. L'enjeu d'un tel mouvement est, d'une part, de poursuivre la constitution d'un intéressement collectif, qui a commencé selon nous à se dessiner dans le travail du comité de pilotage. Il s'agit d'autre part de ramener toujours au centre du travail le désaccord, le dissensus, qui représente le moteur pour la fabrication d'un nouvel ordre commun prenant en compte la parole de ceux que l'on n'entend pas aujourd'hui.

Nous avons identifié huit axes de travail, qui ne sont pas à concevoir de façon ni

hiérarchisée ni alternative, mais de façon combinée ou croisée. Il s'agit de concevoir une articulation stratégique entre divers niveaux et formes simultanés de travail. Le point d'entrée est l'investissement des zones de conflit ou de critique, pour ensuite élargir le prisme (sans renoncer à travailler avec les désaccords), et développer d'autres dimensions (engagement institutionnel, formation, etc.) venant progressivement soutenir les initiatives.

Axe 1 : Les recrutements et les modes de gestion du travail

1. Les recrutements au cœur de certaines pratiques discriminatoires

Les « postes B » et leur recrutement sont le résultat d'une histoire. Ils montrent que deux logiques pouvant alimenter l'ordre discriminatoire se font face : soit, on embauche les animateurs sur une logique ethnique en raison d'une conception de l'action basée sur la proximité avec certains publics (ethnisation des tâches) ; soit à l'inverse, au nom du refus de cette première logique, on finit par refuser l'embauche de jeunes « du quartier » (discrimination).

Le problème de ces recrutements fonctionne aussi comme une toile de fond dans celui des responsables, puisque se pose la question des effets à long terme entre ces recrutements, les formations dispensées, les carrières au sein des centres sociaux et au-delà, au sein des fédérations. Cette histoire et son interprétation sont manifestement au cœur de la polémique relative à cette commande de « diagnostic », générant un fort dissensus, et des contrastes importants dans les façons de représenter le problème.

A ces premiers éléments, il faut ajouter deux dimensions. L'une, interne au centre social (ou aux fédérations, aux institutions) : la question du recrutement n'épuise pas le risque d'ethnisation ou de discrimination au travail. Il s'agit donc d'ouvrir à partir de là une réflexion plus large sur la distribution et la reconnaissance du travail. L'autre dimension concerne le rapport entre les recrutements et les territoires d'intervention. En quoi ces recrutements participent-ils de l'émancipation des publics et donc du projet social ? Doivent-ils le faire et si oui comment ?

2. Ouvrir des espaces de débat

Au moins trois espaces complémentaires pourraient servir de réceptacle à ces questions, afin de mobiliser les différents niveaux d'intéressement, et de prendre en compte les différents niveaux de la question :

- La convention-cadre est un espace important, si le problème est ouvert du côté du recrutement de directeurs. Le problème est de pouvoir faire entendre dans cet espace de travail des voix différentes (discordantes ?) qui n'y sont aujourd'hui pas accueillies. Des espaces de travail sous l'égide de la convention-cadre, et destiné à l'alimenter,

pourraient utilement être envisagés. Le renouvellement de la convention-cadre offre une opportunité temporelle de lancer ce travail, ce qui suppose de l'inscrire d'emblée comme un axe majeur de la prochaine convention.

- Les fédérations des centres sociaux sont également un espace de ce débat, dans la mesure où ce sont les pratiques actuelles qui nécessitent une mise à plat. Se pose la question d'ouvrir un espace non-consensuel au sein des fédérations, et y compris d'envisager des groupes de travail qui alimentent les fédérations mais dont la participation n'est pas conditionnée par une adhésion (exemple du travail inter-fédérations, mais peut-être aussi avec les centres non fédérés).
- Les centres sociaux eux-mêmes, en tant qu'organismes de la distribution et de la gestion quotidienne du travail dans les équipes, sont directement concernés.

Plusieurs niveaux devraient être abordés :

- Mettre à plat collectivement l'histoire des recrutements des animateurs « poste B », afin d'objectiver les mécanismes, et de trouver le moyen de changer les logiques centrées sur les capacités au travail et les compétences (et donc possible aussi pour les habitants du quartier) ;
- Analyser les parcours des animateurs/trices des centres sociaux dans la durée (du premier emploi à celui de directeur-trice d'équipement), afin d'identifier les logiques sous-jacentes : accès à des formations, type d'emplois occupés, lieu de travail, recrutement locaux ou hors région... Cela pourrait permettre d'identifier des points de difficultés à résoudre, en même temps que des stratégies pour avancer sur ce plan.
- Mettre en place un schéma directeur de l'emploi dans les centres sociaux, qui permette d'appréhender l'ensemble des corps de métier, les évolutions de carrière et les formations des agents.
- Identifier, au sein des centres et des fédérations, les moments où l'on recourt aux critères ethniques, de genre, etc. dans la distribution du travail. Ouvrir la parole sur les effets multiples de ce type de pratique, et sur leur vécu par les salariés, les habitants. Définir à partir de là des règles de régulation des situations mettant le droit (et l'interdit a priori de ces critères) au centre du travail, afin de le rendre disponible pour la contestation et la discussion d'éventuelles pratiques discriminatoires.

Axe 2 : Les critères d'analyse et d'organisation de l'action

1. Des critères d'analyses à dé-construire

Les supports contractuels d'analyse des Zones de vie sociale (ZVS) posent différents problèmes, du point de vue de la lutte contre les discriminations. D'abord, nous avons observé un tropisme vers des analyses ethniques voire raciales des publics. Ceci incite à

engager une mise à plat des critères présents, aussi bien dans les documents contractuels que dans les logiques d'analyses des acteurs des centres sociaux.

Mais au-delà, se pose un problème d'échelle de raisonnement. C'est l'idée même de produire une compréhension des enjeux pour un centre social à partir des phénomènes se déroulant uniquement dans la zone de vie sociale qui pose problème. Cette focale intra-ZVS peut entraîner ou favoriser une perte de lecture du sens politique, quant à d'autres facteurs qui pourraient tout aussi bien sinon mieux expliquer les dynamiques des habitants. Quid des circulations, de l'usage des services de droit commun hors de la ZVS, des effets créés par la disparition de certains services publics, des stratégies de ségrégation de l'habitat, etc. ?

Le comité de pilotage a évoqué l'espace de la convention-cadre pour permettre de débattre de ce sujet, puisqu'il y existe une commission sur la cartographie des ZVS. A condition d'envisager ce point avec les éléments évoqués ci-dessus, il nous semble que cette commission peut s'emparer utilement de la question.

2. Repenser les critères employés

L'analyse des critères actuellement utilisés, afin de comprendre les dynamiques sur lesquelles les centres sociaux agissent, doit se faire entre les acteurs des centres sociaux et les institutions impliquées (CAF, Villes-CUCS...). Il s'agit de mettre à plat les usages actuels, de réfléchir à leur pertinence dans l'élaboration des problématiques d'action.

- Déconstruire les critères actuels au regard de la lutte contre les discriminations (effets de frontières induits par la zone de vie sociale, place des « immigrés » dans les critères, place des catégories de genre dans la conception de l'action, usage des catégories d'action ambivalentes comme l'intégration ou l'insertion, etc.). S'il n'y a pas de « bonnes catégories », certaines offrent plus que d'autres le risque d'une ethnicisation des normes de l'action. En outre, ce travail critique et analytique sur les catégories de l'action gagnerait à être un axe constant de travail entre les centres sociaux et leurs financeurs.
- Engager une réflexion sur les frontières produites par l'action des centres sociaux et par l'action publique. Cette question vaut singulièrement dans le rapport territoire/population, à l'intérieur même des ZVS. S'il n'est pas pensable de construire une action qui ne suppose pas et/ou ne génère pas de frontières, il y a lieu de travailler sur ce que l'on entend pas « accueil de tous », et analyser comment se distribuent les statuts au sein des publics (les conditions d'accès aux activités, qui est reconnu comme « habitant », etc.). En effet, cette notion floue (« accueil de tous ») ne décrit pas la réalité des pratiques. Elle est un code de principe entre financeurs et centres sociaux, lequel peut accueillir en réalité des pratiques de tri selon le sexe, la culture, etc. Un travail entre les centres sociaux, les fédérations et la CAF sur ces frontières et ces catégories de l'action pourrait utilement être engagé (cf. axe 6). Elle pourrait donner lieu à une explicitation dans le cadre des projets de centres.

- Mettre à jour les types de thèmes sur lesquels les centres sociaux agissent, en portant un regard particulier aux effets induits par les choix d'échelle d'analyse (du micro-local à l'espace de la ville).

Axe 3 : La formation des acteurs sociaux

1. Pratiques professionnelles et lutte contre les pratiques discriminatoires

La formation des acteurs devrait s'envisager selon une triple logique. D'abord, se pose la question de l'entrée dans la formation, et donc de l'offre de formation à développer. Ensuite, la formation ne peut se réduire à un segment particulier, dans la mesure où les discriminations et l'ethnisation ne sont pas localisées en un seul endroit, mais irriguent l'ordre du travail et des fonctionnements institutionnels. Enfin, et pour les mêmes raisons, les méthodes de formation demandent à être analysées.

La formation peut représenter un levier pour la diffusion des logiques de transformations des pratiques. Une « offre » est à élaborer dans ce sens, qui peut s'appuyer sur le programme des formations de l'Acsé, d'une part, mais également sur les stratégies de formation des fédérations et des centres sociaux (formations spécifiques de l'Union ; utilisation de la formation professionnelle avec les organismes paritaires). Il faut cependant être attentif au fait que la formation ne peut prendre en charge ni compenser ce qui n'est pas fait au niveau des institutions : soit la légitimation de cette question, sa mise sur l'agenda, l'engagement de moyens conséquents définis par une stratégie d'institution à l'égard du problème de la discrimination.

Eu égard aux analyses précédentes, une formation professionnelle sur la discrimination devrait idéalement permettre la prise de conscience et le développement d'un savoir-faire à l'égard des conflits qui se nouent autour de la question de l'égalité. La prise de conscience elle-même relève d'une mise en conflit d'ordre cognitif, et invite à déconstruire et reconstruire les référents des pratiques. En ce sens, la formation devrait mobiliser les capacités d'expertise des professionnels pour ouvrir le problème. Elle devrait en conséquence résister tout à la fois à la tentation d'une approche par le savoir (type « sensibilisations ») et aux demandes techniques (« des outils de gestion du problème »). Une telle formation, implicative et déroutante, suppose de travailler dès l'amont les conditions d'une telle transformation au sein des institutions. Sans quoi, les professionnels formés risquent d'être seuls et cantonnés à un sentiment d'impuissance.

Ceci veut dire qu'il faut certainement sortir d'une logique massive de formation pour construire des interventions ciblées appuyées sur un diagnostic préalable permettant de saisir tous les interlocuteurs avec lesquels il faudra construire un discours commun. Une telle formation pose le problème des niveaux pertinents d'intervention (hiérarchique, fonctionnel, interinstitutionnel...), ce qui ne peut être pensé hors d'une stratégie de diffusion.

2. Une stratégie de formation

Une stratégie de formation pourrait se déployer en articulant différents niveaux :

- Intégrer dans les formations professionnelles qualifiantes des animateurs socioculturels la question de la lutte contre les discriminations, et la réflexion sur les catégories du travail, afin d'en faire des compétences de base.
- Intégrer dans les formations existantes (Union, etc.) une logique d'action où l'on entre par les zones de conflit (en s'appuyant par exemple sur les éléments d'analyse du diagnostic). Ce qui suppose de privilégier la formation-recherche-action, et donc peut-être de réorienter les formes pédagogiques d'intervention.
- Développer une nouvelle offre de formation (via une politique départementale appuyée sur la convention-cadre ? via le programme de l'Acsé ?) posant comme condition des groupes multi-fonctionnels soit à l'échelle d'une institution (hiérarchies et secteurs) soit à l'échelle de territoires (inter-institutionnel). Dans un cas comme dans l'autre, il faudrait éviter d'avoir des « représentants » isolés d'un service (logique de 2-3 professionnels par service) pour faciliter les stratégies collectives.
- Imaginer d'élargir l'intéressement des acteurs à s'impliquer dans l'analyse et la définition stratégique de la politique anti-discriminatoire, afin d'articuler les capacités d'action stratégique. Par exemple : laisser ouvert le groupe de travail départemental (prolongement du comité de pilotage ?) aux personnes formées. Ce qui suppose de mettre en place des processus (voire des procédures) d'accueil dans cet espace de travail, de transmission (de l'histoire du projet, des règles de travail, etc.).
- Construire, pour ce faire, un engagement clair et explicite au sein des différentes institutions concernées (cf. axe 8).
- Développer un dispositif de formation continue ouverte, sous la forme d'Université populaire (cf. axe 6.)

Axe 4 : La mobilisation du droit

1. Recours au droit et droit au recours

L'exemple de l'accès aux campings ou aux discothèques, celui des problèmes d'accès à l'emploi ou de conditions de travail, et de multiples autres situations dans lesquelles des habitants se trouvent discriminés (logement, accès aux services publics, rapports avec la police, etc.) montrent les difficultés à mobiliser la chaîne du droit. De même, il apparaît difficile d'organiser l'accompagnement des personnes discriminées.

La logique d'intervention des centres est en effet instable : d'un côté, le renvoi vers des spécialistes, motivé par le fait que les centres sociaux ne sont pas des acteurs spécialisés ;

de l'autre, un manque de savoir-faire dans la relation même d'accompagnement. La définition de « généraliste » ne suffit pas à qualifier le travail des centres sociaux. On peut penser que leur spécialisation serait à rechercher du côté des modes de travail avec les habitants (ce qui reste à vérifier, et peut-être à construire). Ce pourrait être la base à partir de laquelle ils participent à titre de « généraliste » à divers secteurs, dispositifs ou champs de l'action publique. Mais on a vu que le rapport avec les habitants et les usagers est problématique, et qu'il peut se retourner sous la forme d'oppositions entre le centre et ses publics, justifiant (au nom de la « laïcité », de la limitation des « problèmes », etc.) des formes d'ethnisation, de discrimination ou de ségrégation. C'est aussi cette instabilité des logiques d'intervention des centres qui renforcent les téléscopages et les contradictions entre les référentiels d'action publique (insertion vs lutte contre les discriminations, par exemple).

Il y a donc lieu de repenser l'usage du droit comme pivot de l'action, et le référent d'égalité (et de justice ?) comme horizon. Ceci, à partir d'une mise à plat des pratiques actuelles, de leurs intérêts et de leur limites. Comment s'organise la chaîne d'action autour du droit ? Quels sont les maillons présents, absents, à créer ? Cet axe devrait idéalement mobiliser avec les centres sociaux (et autres) : les associations spécialisées agissantes dans ce champ (par exemple, associations d'aide aux victimes), avec les acteurs du monde judiciaire (procureurs, avocats...), les services de police, etc.

Or, la résistance réelle de certains de ces acteurs peut être conjuguée avec un discours de bonne intention, voire même des organisations spécifiques (permanences spécialisées, pôle anti-discrimination...). Il y a donc lieu de prendre le problème par un autre bout : par exemple celui, pratique, des situations restées sans réponses pertinentes. L'exemple des campings apparaît comme un terrain fort intéressant pour mettre à plat la « chaîne du droit »¹⁴⁰ (qui faut-il prévenir, que fait-on de la plainte, comment agir autrement sur les pratiques discriminatoires par exemple par des pressions financières ou des mobilisations de citoyens...). Ici encore, l'entrée par le conflit pourrait faire avancer le problème, à condition qu'elle soit soutenue par des réseaux (axe 6) et par des outils ciblés favorisant le montage juridique des situations (conseil de stratégie juridique, notamment).

2. Agir par le droit

Le principe constitutif de la lutte contre les discriminations est l'action « par » le droit, pour modifier des pratiques et obliger à agir sur un ordre discriminatoire. Mais il faut garder à l'esprit que le droit n'est ni « la » solution – eu égard aux obstacles nombreux – ni l'objectif, qui reste un horizon égalitaire. Il faudrait donc réarticuler la place et l'usage du droit :

- Analyser la « chaîne du droit », à partir des situations concrètes ayant ou non abouti. Il s'agit d'identifier plus clairement à qui l'on fait appel et pourquoi, quel est le parcours

¹⁴⁰ Nous entendons par là les réseaux et les acteurs mobilisés en fonction d'un objectif visant la reconnaissance de la discrimination.

effectif d'un plaignant, et quelle est la place dans ce processus des différents acteurs, dont les centres sociaux. Ce travail d'analyse pourrait peut-être intéresser un groupe de centres sociaux, ou l'Union (ou d'autres fédérations), de façon à soutenir une analyse stratégique de la situation.

- Créer un groupe de travail (sous l'égide de la préfecture et/ou du procureur ?) concernant les pratiques discriminatoires dans les campings et les lieux de loisirs collectifs. Il pourrait réunir, outre les associations socioculturelles et fédérations intéressées, les associations du tourisme social, les services de gendarmerie, des magistrats, les collectivités territoriales financeurs des campings ou des publics pouvant les fréquenter. Le but n'est de produire un accord de principe sur les normes et valeurs à respecter (type charte déontologique), mais d'organiser un dispositif de réponse systématique aux infractions doublé d'un espace de travail pour inciter les structures concernées à modifier en profondeur leurs pratiques.
- Etudier les conditions d'extension (ou à défaut de diffusion du modèle) de l'expérience de conseil juridique téléphonique mise en place par l'association régionale des missions locales de Paca (ARDML). L'objectif est de permettre aux acteurs qui sont sollicités par le public pour une discrimination vécue (ou qui constatent une discrimination), de préciser et de construire celle-ci dans les formes et les termes du droit, et d'élaborer une stratégie mobilisant de façon pertinente le droit. L'intérêt des permanences téléphoniques est de renverser l'usage habituel d'externalisation du problème (orientation vers un service) pour ramener le droit dans les situations, permettre un accompagnement effectif, et qualifier progressivement les acteurs des centres sociaux.
- Expérimenter au sein de centres sociaux des groupes de travail pouvant recevoir les plaintes des usagers confrontés à des pratiques vécues comme discriminatoires au sein des centres sociaux. Composées de façon mixte (élus, professionnels, usagers, associations spécialistes de droit...), de telles commissions pourraient être l'occasion d'une réflexion plus large sur les conflits dans/autour des centres sociaux et sur les règles de droit, d'égalité et de justice dans l'action (cf. rôle des « médiateurs » des institutions).¹⁴¹

Axe 5 : Engager une *lutte* contre les discriminations

1. Faire front

Le diagnostic montre que, dans l'état actuel des rapports de force locaux autour de la

¹⁴¹ Eu égard aux expériences des « Médiateurs institutionnels », on peut penser que ce type de dispositif est plus une incitation à réfléchir le fonctionnement en général qu'un outil réellement anti-discriminatoire. Néanmoins, cette dimension maintenant ouverte, de l'intérieur, l'interrogation des institutions, à partir des plaintes et conflits, est importante à considérer.

discrimination, les situations vécues (par les publics comme par les professionnels) ont tendance à disparaître. Les centres sociaux participent ainsi souvent de coproduire et d'effacer la discrimination ; et lorsqu'ils cherchent au contraire à résister, ils se trouvent souvent isolés. Cela peut participer d'un abandon collectif, et de la diffusion généralisée d'un sentiment d'impuissance : si une institution « baisse les bras », pourquoi et comment un individu pourrait faire changer ces situations ?

Aussi la question du positionnement des acteurs tels que les centres sociaux à l'égard de la *lutte* contre les discriminations est-elle essentielle, du point de vue politique. Mais les centres sociaux à leur tour ne peuvent s'engager seul, d'autant qu'ils sont soumis à des injonctions politiques et à des fonctionnements institués d'arrangements locaux avec l'ethnisation et la discrimination. La mise en réseau des acteurs est essentielle, face à ce problème. Mais encore faut-il entendre par là un enjeu spécifique et relativement inédit : non pas l'usage instrumental habituel des réseaux (orienter les personnes vers d'autres, externaliser les problèmes), mais un usage tactique. L'enjeu est de constituer au cas par cas, sur des situations précises, une capacité de mobilisation, de diffusion, d'information, etc. pour faire front face à des situations de discrimination. Il s'agit par là de constituer des situations en tant que problèmes, tout en évitant d'exposer individuellement tel centre social, telle fédération, tel territoire, telles personnes, etc. face au risque que représente la rupture d'un consensus. Cela nécessite en outre de développer une analyse systémique des situations, pour montrer les mécanismes collectifs de production de la discrimination, pour éviter une focalisation sur des responsables désignés.

2. Le sens politique du terme de « lutte »

- Engager l'ensemble des équipes des centres sociaux sur chaque situation de discrimination, à la fois pour soutenir les personnes, et pour faire reconnaître leurs droits à partir d'une reconnaissance du déni de droit qu'elles ont subi. Au plan organisationnel, il y a lieu d'éviter des spécialisations de rôle (« M. ou Mme discriminations »), mais de rechercher au contraire comment mobiliser sur chaque cas (systématiquement mais de façon chaque fois singulière) d'autres acteurs, dans les centres, dans les fédérations, dans le territoire ou en dehors.
- Il s'agit ce faisant de raccrocher toute situation concrète à une analyse générale, systémique et politique, qui produit un sens plus global et évite de refermer la question sur telle « victime » ou tel « auteur ». Ici, la formation (cf. axe 3) devrait pouvoir soutenir une telle capacité d'analyse systémique des situations. La mise en place d'espaces institutionnels et interinstitutionnels de travail autour de la mobilisation du droit (cf. axe 4) devrait pouvoir aider à stabiliser ce type de transfert vers un autre niveau d'analyse. (Mais attention à ne pas pour autant « décharger » les professionnels engagés dans l'accompagnement...)
- A partir de l'ancrage local des situations (là où le problème a été énoncé ou constaté),

une telle tactique implique une intensification du travail en réseau des centres avec leur environnement. Il s'agit de mobiliser des alliés, et de constituer des fronts de résistance autour de chaque situation. Si des alliances peuvent se stabiliser dans le temps, il faut toutefois accepter que chaque « affaire » donne lieu à une stratégie spécifique, et donc éventuellement à une nouvelle configuration du réseau. Le développement d'une telle tactique, qui conflictualise spécifiquement chaque situation, peut modifier la tendance à une technicisation et à une juridisation de la discrimination, au profit d'une lecture politique qui réinterroge chaque fois les conditions qui la produisent au regard du principe d'égalité.

- Dans ce sens, et au vu de leur position dans le territoire, les centres sociaux peuvent être un espace de soutien à l'émergence de collectifs d'habitants face à des questions comme la discrimination et l'ethnisation des territoires. Il existe ici ou là des exemples de mobilisation (par exemple, collectifs de femmes contre les discriminations dans le logement, à Montpellier, autour de l'association Habiter enfin !)

Axe 6 : Remettre au travail les catégorisations professionnelles

1. Une politique des savoirs

Une analyse plus spécifique est à conduire, concernant les mécanismes en jeu dans les représentations et les pratiques professionnelles susceptibles de produire des catégorisations stigmatisantes et des pratiques discriminatoires. Cette analyse gagnerait à articuler deux niveaux d'expertise, et donc deux types de « déconstruction » : 1) déconstruction scientifique - commandes d'études ou de recherches, diffusion et confrontation à des travaux de recherche, interrogeant l'action publique (politique anti-discriminatoire, histoire de la colonisation, rôle de la politique de la ville, etc...); 2) déconstructions professionnelles (à partir de la mobilisation des fédérations, des anciens professionnels et des professionnels en poste). Une forme hybride, telle que les Universités populaires, participerait de trois dimensions : une acculturation nouvelle des professionnels à cette perspective et à ces questions ; l'émergence d'une problématisation spécifique du rôle des centres sociaux dans la prévention/lutte contre les discriminations ; le décroisement des savoirs et leur mise en réseau possible au niveau local.

2. Des catégories historiques à analyser

- Mettre au jour l'histoire des centres sociaux, de l'éducation populaire et de l'animation socioculturelle au regard de l'histoire de la colonisation, de l'immigration, des mutations des politiques publiques (politique de la ville, etc.), avec le souci d'articuler les niveaux d'expertise.
- Diffuser les analyses au travers d'Universités populaires, qui permettent aux acteurs

sociaux – professionnels, habitants, élus... - concernés d'en débattre (la présence des animateurs en formation dans ces débats étant à privilégier). Le format Université populaire étant à la fois une façon de se ressaisir de l'histoire de l'éducation populaire, et une forme pragmatique de croisement des savoirs et de rencontre des points de vue. Des expériences existent déjà localement (Université du citoyen) qu'il pourrait s'agir de solliciter et d'articuler.

- Soutenir le transfert par les centres sociaux de cette problématisation dans les territoires et avec les habitants : que fait-on des mémoires et des histoires ? comment ouvre-t-on la confrontation des points de vue sur ces questions-zones de conflits ? Il s'agit de promouvoir à l'échelle des territoires des formes de réflexion commune des centres sociaux, de leurs publics, des autres acteurs des réseaux, sur les effets induits par cette histoire sur les rapports sociaux : avec les institutions, y compris le centre social (usage de la laïcité, etc.).
- Soutenir une évaluation qualitative avec les centres sociaux des actions entreprises par eux dans ce domaine (car il existe déjà de telles actions).

Axe 7 : Mettre en débat

1. Entrer en débat

Le diagnostic montre qu'il existe des zones de conflits aussi avec la population, sur des thèmes qui accueillent (donne forme) et masquent (effacent) en même temps une mésentente. Ces thèmes viennent toujours interroger les pratiques professionnelles, et posent en outre des questions, et sont parfois source de conflits au sein même des équipes des centres sociaux. C'est particulièrement le cas de thèmes comme la « laïcité ». Ils apparaissent d'autant plus « sensibles » qu'ils sont rattachés par les acteurs à des « valeurs fondamentales » de leur travail. Ces thèmes travaillent donc souvent à la façon de « catalyseurs », c'est-à-dire que leur présence active une cristallisation parfois rigide des positions.

Il semble ici manquer tant les clés de lectures des situations, que des espaces de mise au travail de ces « valeurs fondamentales » et de leur signification dans le monde contemporain, que, enfin, les capacités à ouvrir des espaces de débats conflictuels autour des valeurs et des pratiques. Les pratiques discriminatoires mettent en cause le projet d'un commun égalitaire. Loin de résoudre les tensions autour de la « laïcité » (ou autres thèmes), ils creusent au contraire l'écart entre valeurs et pratiques. En l'absence d'espace pour en parler (i.e. y réfléchir, confronter les idées, se forger une opinion...), on assiste généralement à une radicalisation des positions rendant de plus en plus difficile la possibilité d'en échanger et donc de changer.

La difficulté est ici : comment en parler ? C'est en soi un enjeu, pratique et pragmatique, de

réfléchir à la manière d'ouvrir de tels espaces de parole, et d'expérimenter des formes de débats permettant de fabriquer du commun. Des expériences existent, à travers des interventions – Cf. les travaux autour de Charles Rojzman, Suzanne Rosenberg... Ce que montrent de tels travaux, d'orientations souvent psychanalytique, c'est en particulier la nécessité de penser et prendre en compte la part subjective, affective des situations de conflits, pour que les peurs n'empêchent pas la possibilité de s'entendre. Il y a lieu dès l'amont des espaces formels de débat d'engager des discussions multiples, formelles ou non-formelles, avec chacun (élus, usagers, professionnels) pour : comprendre les peurs à parler de ces sujets, parler de ce que chacun attend de ces discussions, déterminer les thèmes qui seront à aborder et dans quel ordre... On voit là l'enjeu d'une méthode de travail par/dans le conflit.

2. L'égalité au cœur du débat

- Au plan symbolique, mettre la question de la discrimination et de l'ethnisation formellement « sur la table » (comme a tenté de le faire le Collectif des animateurs). Ici, le travail sur les mots est essentiel : pourquoi parler de discrimination, et non de « diversité », etc. A l'encontre d'une stratégie du consensus (adopter un mot qui ne ferait « pas peur »), c'est l'opportunité de sensibiliser et de former, d'ouvrir des espaces de travail sur le sens de l'action, de pointer la mésentente et de travailler sur les malentendus ou les processus de dénégation... Processus qui transitent justement par les mots et les façons de représenter le problème. Ce plan symbolique est donc crucial.
- Créer du débat dans la démarche de participation des habitants sur les discriminations, et sur l'ethnisation. L'enjeu est que ce travail se fasse avec les habitants (pas sur ou pour eux), en redéfinissant à cette occasion les rapports entre les centres sociaux et les publics. Ce débat est à entendre non pas comme des moments ponctuels d'échange, mais comme une dynamique conflictuelle de travail avec les habitants quant à ce que signifie et produit la discrimination et l'ethnisation. La mise en place de « commissions » destinées à recueillir les « affaires » (cf. axe 4) peut aider, à condition qu'elle ne monopolise pas la question, mais serve au contraire à alimenter des confrontations directes de points de vue.
- Créer un espace de débat sur ces questions en dehors des centres sociaux et entre eux, ou avec d'autres services (municipaux, par exemple) - les fédérations des centres sociaux pouvant pleinement jouer ce rôle. Il s'agirait par exemple de travailler sur les enjeux d'une articulation entre prévention/lutte contre les discriminations et laïcité. On peut penser qu'un tel travail peut nécessiter des ressources extérieures (chercheurs travaillant sur ces questions, expériences diverses...). Ressources pouvant conférer une légitimation supplémentaire à ces lieux, en même temps qu'ils donnent à voir ou à penser d'autres possibles.
- Enfin, rappelons que la formation est ici un élément clé dans l'apprentissage d'un savoir-

faire de/dans le conflit (cf. axe 3).

Axe 8 : Décliner les valeurs dans les normes d'action

1. L'actualisation et la précision du projet centre social

L'enjeu politique de la lutte contre les discriminations suppose un engagement clair des institutions, et particulièrement des fédérations des centres sociaux (lorsque celles-ci sont employeurs des salariés des centres). Les valeurs historiques des centres sociaux, de même que celles des fédérations, supposent sur ce plan d'être réévaluées ou reformulées à l'aune de cette question des discriminations et de l'égalité.

En outre, l'action contre la discrimination et avec le droit – avec le conflit qu'elle génère inévitablement – suppose que les professionnels qui s'y engagent soient soutenus. Il leur faut à la fois un cadre de références de valeurs suffisamment présent et clair sur ces questions, des orientations suffisamment précises sur le sens de l'action (en particulier la place du droit), mais aussi et surtout une traduction de ces valeurs dans les normes de travail. Quid de l'évaluation et de la reconnaissance des pratiques sur ce champ ? Quid de l'évaluation du temps de travail à y consacrer ? etc.

2. L'inscription dans les espaces et les cadres de travail

- Agir au niveau départemental ou régional (appui sur la convention-cadre, mais avec une incitation directe des institutions publiques : Préfecture, DRJSCS, CAF...) pour inscrire ce problème sur l'agenda de chaque institution. Il s'agit d'inciter à la définition d'une stratégie d'institution concernant simultanément trois grandes fonctions (fonction employeur ; fonction de service public ou de service aux publics ; fonction de pouvoirs publics ou de coproducteurs de normes d'action sur un territoire). Cela concerne toutes les institutions en présence : CAF, Préfecture, Conseil général, DRJSCS, Conseil régional, fédérations, centres sociaux...
- Les fédérations pourraient engager un travail de réévaluation de leur projet à cette aune, plaçant le problème de la production des inégalités et des injustices comme centre de gravité possible pour penser l'action des centres sociaux. Au sein de cette approche générale, il s'agira de questionner la place du droit à la fois au niveau des valeurs (institutions, fédérations, centres sociaux) et des normes du travail. En pratique, il s'agit donc de réévaluer l'action (et la non-action) au regard du droit et du projet d'égalité.
- La formation des administrateurs et des directions des fédérations et des centres sociaux pourrait soutenir une telle démarche, permettant de comprendre la spécificité de cette question, et les traductions qu'elles exigent dans le projet. (cf. axe 3).